

# OLO-NUORISOKERHOKAHVILAN KÄYNNISTÄMINEN JA KEHITTÄMINEN MONIKULTTUURISESSA LÄHIÖSSÄ

Daniel Majabacka  
Janina Majabacka

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2009

Sosiaalian koulutusohjelma  
Sosiaali- ja terveysala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) MAJABACKA, Daniel MAJABACKA, Janina	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 26.11.2009.
	Sivumäärä 81 + 8	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi OLO-NUORISOKERHOKAHVILAN ALOITTAMINEN JA KEHITTÄMINEN MONIKULTTUURISISSA LÄHIÖSSÄ		
Koulutusohjelma  Sosiaali- ja terveysala, Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) TAPANINEN, Eero LAAKSO, Tiina		
Toimeksiantaja(t) Turun Kotikirkko		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä kuvataan nuorisokerhokahvilatoiminnan käynnistämisen ja kehittämisprosessia Turun monikulttuurisessa lähiössä, Halisissa. Opinnäytetyö on kehittämisprojekti. Kehittämisprojektin tavoitteena oli luoda toimiva nuorisokerhokahvila 8-17-vuotiaille nuorille, huomioiden enemmistön maahanmuuttotilanteen. Kehittämistyötä tarkastellaan toteutusprosessin ja teorian avulla, joiden pohjalta luotiin nuorisokerhokahvilan toimintamalli.</p> <p>Kehittämistehtävässä käytettiin havainnoinnin ja dokumentoinnin menetelmiä. Projektin toimeksiantaja oli Turun Kotikirkko. Yhteistyökumppaneina olivat Turun Nuorisosiainkeskus, TVT Asunnot Oy, Sateenkaari Koto ry, Turun Ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.</p> <p>Projektin tarve ja lähtötilanne kartoitettiin haastatteluilla. Haastattelujen perusteella aloitettiin nuorisokerhokahvilatoiminta, haettiin teorian tietoa kehittämisprosessin suunnittelusta ja organisoimisesta, vapaaehtoistyön johtamisesta, maahanmuuttajien tarpeista ja tukemisesta, sekä oman ohjaajajoukon kehittämisestä. Prosessikuvauksen avulla avattiin nuorisokerhokahvilan kehittämisprosessin etenemistä. Nuorisokerhokahvilan toimintamallin sisältö määriteltiin teorian avulla, havainnoinnin, keskustelujen, kyselyjen tulosten ja oman oppimisteoreettisen ajattelun kautta. Toimintamalli sisälsi nuorten kerhojen rakenteen, vapaaehtoistyön johtajan ja vapaaehtoistyöntekijöiden tehtävät, yleisiä käytännön ohjeita, sekä palaute- ja seurantaohjelman. Työn onnistumista arvioitiin nuorille ja vapaaehtoistyöntekijöille teetettyjen kyselyiden avulla.</p> <p>Nuorisokerhokahvilan perustaminen monikulttuuriseen lähiöön edellyttää tarkkaa demografista selvitystä, huolellista suunnittelua, tietoisesti valittuja työrooleja ja toimivia lähestymistapoja, sekä jatkuvaa saavutettujen tulosten arviointia. Tämä opinnäytetyö saavutti sille asetetut tavoitteet. Olo-nuorisokerhokahvila jatkaa toimintaansa projektin loputtua.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Johtaminen, kehittäminen, monikulttuurisuus, nuorisotyö, vapaaehtoistyö		
Muut tiedot		



Author(s) LAST, First MAJABACKA, Daniel MAJABACKA, Janina	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 26.11.2009
	Pages 81 + 8	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title Starting and Developing a Youth Café Club in a Multicultural Suburb		
Degree Programme Degree Programme in Social services		
Tutor(s) TAPANINEN, Eero LAAKSO, Tiina		
Assigned by Turun Kotikirkko		
<p>Abstract</p> <p>This bachelor's thesis describes the start and the development process of a Youth Café Club in the multicultural suburb Halinen, Turku. The thesis was a development project. The aim of the development project was to create a functional Youth Café Club for 8-17-year-old youth, observing the majority's immigrant background. The development work was discussed from the point of view of the implementation process and theory both of which formed the foundation of the Youth Café Club's working model.</p> <p>Observation and documentation methods were used in the development task. The client in the project was Turun Kotikirkko. Partners in co-operation were Turku Youth Department, Tvt Asunnot oy, Sateenkaari Koto ry, Jyväskylä University of Applied Sciences and Turku University of Applied Sciences.</p> <p>The need and the starting point of the project were outlined with interviews. The activity of the Youth Café Club was started based on the interviews. Background theory was collected on the planning and organising development work, leading of voluntary work, needs of immigrant youth and the support they require and the role of a youth leader. A process description was used in order to evaluate the progress of the development work of the Youth Café Club. The content of the operational model of the Youth Café Club was defined on the basis of information theory, observation, discussions and the results of questionnaires as well as through self-reflection on learning theory. The operating model included the structure of the Youth Club, voluntary leaders' and voluntary workers' tasks, general practical instructions and also a method of feedback and follow-up. The success of the work was evaluated with a questionnaire directed at the youth and the voluntary workers.</p> <p>The starting of the Youth Café Club in a multicultural suburb requires detailed demographic research, careful planning, consciously selected working roles and a functional approach, as well as continuous assessment of the results. This bachelor's thesis achieved its aims. The Youth Café Club will continue its activities also after this project.</p>		
Keywords development, development projects, immigrants, leadership, multiculturalism, youth work, voluntary work		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 OLO-NUORISOKERHOKAHVILATOIMINNAN KEHITTÄMISEN TAUSTAA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Halinen alueena.....	9
2.2 Olo- nuorisokerhokahvilatoiminnan aloittaminen .....	13
2.3 Kehittämiprojektin tavoitteet ja sidosryhmät.....	15
2.3.1 Tarkoitus ja tehtävät.....	15
2.3.2 Hyödyt ja yhteistyökumppanit.....	17
2.4 Kehittämisen- ja arviointimenetelmät.....	18
2.4.1 Havainnointi .....	19
2.4.2 Dokumentit .....	20
<b>3 KEHITTÄMISTYÖN RAKENNE.....</b>	<b>24</b>
3.1 Suunnittelu ja organisointi.....	24
3.2 Vapaaehtoistyötoiminnan johtaminen.....	28
<b>4 MONIKULTTUURINEN NUORISOTYÖ.....</b>	<b>32</b>
4.1 Maahanmuuttajanuoret.....	32
4.1.1 Nuoruus kehitysvaiheina .....	32
4.1.2 Kahden kulttuurin kohtaaminen ja sen tuomat haasteet.....	34
4.1.3 Maahanmuuttajanuoren tukeminen.....	37
4.2 Ohjaajan roolit nuorten kanssa tehdyssä työssä.....	41
4.2.1 Ohjaajan tehtävät .....	41
4.2.2 Neljä ohjaajatyyppeä.....	42
4.2.3 Kasvatussuhteen kehittäminen.....	44
4.2.4 Hyvän ohjaajan ominaisuudet.....	45

## **5 TOTEUTUSPROSESSI ..... 47**

5.1 Prosessikuvaus.....	47
5.2 Perjantai-iltojen saavutuksia.....	54
5.3 Nuorisokerhokahvilan toimintamalli .....	60
5.3.1 Illan kulku alusta loppuun .....	61
5.3.2 Vapaaehtoistyön johtajan tehtävät .....	62
5.3.3 Vapaaehtoistyöntekijän tehtävät .....	62
5.3.4 Ohjeita maahanmuuttajanuorten tukemiseen ja kanssakäymiseen .....	63
5.3.5 Palaute- ja seurantamenetelmä.....	65

## **6 PROJEKTIN ARVIOINTI ..... 67**

6.1 Ohjausryhmäläisten arviointeja projektin toiminnasta .....	67
6.2 Nuorille toteutetun palautekyselyn tulokset .....	69
6.3 Oma arviointi .....	70
6.4 Yhteenvedo tuloksista ja johtopäätöksiä.....	72

## **7 POHDINTAA ..... 73**

## **LÄHTEET ..... 77**

### **LIITTEET**

Liite 1. Olo-nuorisokerhokahvilan mainos

Liite 2. Olo-nuorisokerhokahvilan nuorten säännöt

Liite 3. Palautekysymysten tulokset Olo-nuorisokerhokahvilan nuorille

Liite 4. Ohjaajien arviointilomakkeen tulokset

Liite 5. Palaute- ja seurantamenetelmän lomake

Liite 6. Nuorten kävijämäärät.

## **KUVAT**

Kuva 1 OLO – nuorisokerhokahvilan pohjapiirros muuttamattomana.....	51
Kuva 2. OLO – nuorisokerhokahvilan pohjapiirros toiminnan aikana.....	58

## **KUVIOT**

Kaava 1. OLO – nuorisokerhokahvilan kehittämisprosessi .....	53
--	----

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Osatehtävät ja tuotokset.....	16
Taulukko 2. Kehittämiskohteet, nykytila ja kehittämis ehdotukset.....	52

## 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä kuvataan nuorisokerhokahvilatoiminnan käynnistämis- ja kehittämisprosessia Turun monikulttuurisessa lähiössä, Halisissa. Opinnäytetyö on kehittämisprojekti. Kehittämisprojektin tavoitteena on luoda toimiva nuorisokerhokahvila 8-17 vuotiaille nuorille, huomioiden enemmistön maahanmuuttotaustan. Kehittämistyötä tarkastellaan toteutusprosessien ja teorian tietojen avulla, jonka pohjalta laaditaan nuorisokerhon toimintamalli. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Turun Kotikirkko.

Opinnäytetyössä tarkastellaan aluksi kehittämisen taustaa ja lähtökohtia. Projektin tarve ja lähtötilanne kartoitettiin Halisten alueen asiantuntijoita haastatteleamalla. Selvitimme muun muassa, minkälainen Halinen on alueena, ketkä siellä asuvat ja minkälainen tarve siellä on nuorisotyölle? Haastattelujen perusteella aloitettiin Olo-nuorisokerhokahvilatoiminta. Nuorisokerhokahvilatoiminnan käynnistämisprosessia käsittelevässä osiossa kerromme, kuinka saimme tilat ja kävijät, sekä nimesimme nuorisokerhokahvilan Oloksi. Analysoimme nuorisokerhokahvilan tuomaa hyötyä kohde- ja sidosryhmälle, sekä tarkennamme projektin tavoitteita ja tehtäviä. Kehittämis- ja arviointimenetelmistä käytimme havainnointia ja dokumentointia.

Haimme projektille teorian tietoa kehittämistyön suunnittelusta ja organisoimisesta, sekä vapaaehtoistyötoiminnan johtamisesta. Muodostettaessa käsitystä Halisten alueesta, maahanmuuttajat ovat keskeisellä sijalla. Monikulttuurinen nuorisotyö -osiossa käsitellään nuoruutta, kahden kulttuurin kohtaamisen haasteita ja maahanmuuttajanuoren tukemista. Nuorten ohjaamiseen haimme teoriaa ohjaajan rooleista, tehtävistä, kasvatussuhteesta ja sen kehittämisestä, sekä hyvän ohjaajan ominaisuuksista.

Lopuksi avaamme prosessikuvauksen avulla nuorisokerhokahvilan kehittämistyön etenemistä. Prosessikuvauksessa kuvataan toimintastrategiaa, kehittämisen kohteita ja

toimenpiteitä, sekä analysoidaan riskejä. Esittelemme Olo-nuorisokerhokahvilan saavutuksia sekä sen toimintamallin. Nuorisokerhokahvilan toimintamallin sisältö määriteltiin teoriatiedon, havainnoinnin, keskustelujen, kyselyjen tulosten ja oman oppimisteoreettisen ajattelun kautta. Toimintamalli sisältää nuorten kerhoillan rakenteen, vapaaehtoistyön johtajan ja vapaaehtoistyöntekijöiden tehtävät, yleisiä käytännön ohjeita, sekä palaute- ja seurantamenetelmän. Työn onnistumista tarkastellaan nuorille toteutetun palautekyselyn ja vapaaehtoistyöntekijöiden arvointikyselyn kautta.

Syksyllä 2008 tutustuimme Turun alueella tehtävään nuorisotyöhön. Saimme tuolloin selville, että Halinen on ainoa lähiö Turussa, jossa ei ole omaa nuorisotilaa, eikä paljoakaan nuorille suunnattua toimintaa. Otimme yhteyttä Turun Kotikirkkoon, jossa jo pidemmän aikaa oli mietitty ulospäin suuntautuneen toiminnan aloittamista Turun nuorisolle. Yhteistyön aloittaminen tuntui luontevalta, koska molemmilla osapuolilla oli jo ennestään kokemusta lapsi- ja nuorisotyöstä, sekä maahanmuuttajista. Halusimme molemmat myös oppia enemmän kehittämisprojektin luonteesta ja sen soveltamista käytäntöön. Turun Kotikirkon hyväksyttyä ehdotuksemme, valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi nuorisokerhokahvilan perustamisen ja kehittämisen monikulttuurisessa lähiössä.

Käytämme opinnäytetyössämme käsitteitä: nuorisokerhokahvila ja ohjaaja.

Käytämme opinnäytetyössä käsitettä ”nuorisokerhokahvila”, kun kuvaamme Halisten alueen nuorille suunnattua kerhotoimintamuotoa. Kerhokahvilassa yhdistyvät erilaiset toiminnalliset aktiviteetit, teemaillat ja tapahtumat, sekä mahdollisuus ostaa virvokkeita. Nuorisokerhokahvila eroaa perinteisestä kaupungin nuorisotilasta tai -talosta, siinä että toimintaan osallistuminen on maksutonta ja toimintaa pyöritetään vapaaehtoistyövoimin. Ohjaajalla tarkoitamme aikuista vapaaehtoistyöntekijää, joka on sitoutunut työskentelemään kerhokahvilassa olevien nuorten kanssa perjantai-iltais.



## 2 OLO-NUORISOKERHOKAHVILATOIMINNAN KEHITTÄMISEN TAUSTAA

### 2.1 Halinen alueena

Halinen on Turun lähiö, jossa asuu noin 3500 ihmistä. Halinen edustaa ns. uudempaa rakennustuotantoa. Opiskelija-asunnot valmistuivat siellä 1990-luvun alussa ja sen jälkeen alue on kasvanut nopeasti. Alueella on enemmän vuokrataloja, kuin esimerkiksi Lausteella ja Varissuolla. Halisissa on kerrostalojen ja rivitalojen lisäksi laajoja pientaloalueita alueen reunoilla. Kyseiset pientalot ovat varsin kalliita ja erottuvat selkeästi kerrostaloalueiden vuokrataloista. Ristiriita asuntojen hinnan ja laadun suhteen on Halisten alueella ilmeinen. Vuoden 2001 Turun alueprofiilin mukaan Halisissa asuttiin ahtaammin kuin koko Turussa (25,1 neliötä/hlö), mikä suurelta osin johtuu alueen runsaasta opiskelija-asuntomäärästä, mutta myös kohtalaisen suuresta lasten määrästä ja perhekoosta alueella (Itä-Turku tilastoina 2001, 1-2, 24 [viitattu 14.3.2009]; Broberg ym. 2002, 4,6,8 [viitattu 2.10.2009].)

Maahanmuuttajien määrä on viime vuosina kasvanut Turussa. Muun kuin suomen- tai ruotsinkielisten määrä oli vuoden 2008 lopussa noin 11800, eli 6,7 % kaupunkilaisista. Merkittävin maahanmuuttajien asumiskeskittymä on Varissuon lähiö. Siellä asuu yli 33 % prosenttia muunkielisiä, jolloin alueellisesti osuus on Suomen korkein. Muita maahanmuuttajien asumiskeskittymiä Turussa ovat Halinen (22 %) ja Lauste (25 %). (Turun kaupunki. Maahanmuuttajat 2009 [viitattu 10.10.2009].) Ikäjakauma alueella on nuorisopainotteista. Asukkaista 36 % on perheitä, joihin kuuluu 0-17-vuotiaita. Alle 40 -vuotiaita alueella on 76 %. Halisissa vain 3 % on yli 60-vuotiaita (Itä-Turun aluekumppanuus 2003[viitattu 10.10.2009].)

Alueen ulkomaalaisväestöstä suurimmat ryhmät ovat venäläiset, irakilaiset, virolaiset, entisen Jugoslavian alueelta muuttaneet, iranilaiset, somalit sekä vietnamilaiset. Halinen on todella monikulttuurinen paikka. Suomalaiset mukaan lukien siellä asuu noin 75 eri kansallisuuden edustajaa. Itä-Turun alueen, johon Halinenkin kuuluu, ulkomaalaisista

lähes 40 % on lapsia ja nuoria. Miehiä alueella asuu 1714 ja naisia 1830. Alueen ongelmia ovat korkeat työttömyysluvut (21,6 %), absoluuttisesti ja suhteellisesti suurimmat ulkomaalaisväestöt, sekä toimeentulo-ongelmat ja yksinhuoltajaperheiden korkea osuus (Fortuna-projekti 2001, 2 [viitattu 14.3.2009]; Broberg 2002, 13, 54-56 [viitattu 2.10.2009].)

Halisten alueella ei ole koko alakoulua, vaikka asukkaista hyvin suuri osa on lapsia. Halisissa toimii Nummen koulun osana kaksi 1.-luokkaa ja kaksi 2.-luokkaa. Vanhemmat lapset joutuvat matkustamaan päivittäin Nummeen autolla tai bussilla. Turun kaupunki järjestää kunnallista päivähoitoa Halisten alueella kahdessa päiväkodissa, jotka sijaitsevat Paavinkadulla ja Ritzikujalla. Alueella työskentelee myös 8 kunnallista perhepäivähoitajaa. Näiden lisäksi Halisissa toimivat myös yksityinen päiväkotikoti Halikolo, sekä 6 yksityistä perhepäivähoitajaa. Alueen päivähoitopaikkojen tarjonta ei vastaa kysyntää. Halisten alueelle kaivattaisiin huomattavasti enemmän perhepäivähoitopaikkoja. Turun kaupunki tarjoaa Julinin leikkipuistoa vaihtoehtona päivähoidolle. Suurella osalla Halisten ja Röntämäen asukkaista ei ole mahdollisuutta käyttää omaa autoa lastensa kuljetuksiin. He joutuvat eri keinoilla kuljettamaan lapsiaan päivähoitoon Ylioppilaskylän päiväkoteihin, joissa on päivähoitopaikkoja runsaasti suhteessa asukasmäärään (Turun kaupungin päivähoitopalveluja koskeva selitys 2006 [viitattu 25.9.2009].) Ylioppilaskylän päiväkodit sijaitsevat noin 4 kilometrin päässä Halisten keskustasta.

Sateenkaari Koto ry on yksityinen järjestö, joka on tehnyt alueella perhetyötä ja järjestänyt päivähoitoa 1998-luvulta lähtien. RAY:n rahoittamana järjestö perusti Opetuskoti Muu Maa Mustikan, jonka tavoitteena on auttaa maahanmuuttajataustaisia naisia ja heidän alle 4-vuotiaita lapsiaan integroitumaan Suomalaiseen yhteiskuntaan. Projektilla on saatu aikaan paljon hyviä tuloksia ja sille toivotaan jatkoa. Sateenkaari Koto ry järjestää myös kerran viikossa läksykerhoa vapaaehtoisvoimin yhteistyössä Yhdessä -yhdistyksen kanssa (Junttila, 30.9.2009.)

Halisten aluetta lähimmät terveyspalvelut löytyvät Nummesta. Kirkkotien Terveysasema sijaitsee noin kolmen kilometrin päässä Halisten keskustasta.

Ulkomaalaistoimisto, työvoimatoimisto ja sosiaalikeskus sijaitsevat taas aivan Turun keskustassa. Halisista löytyy kauppa- ja palvelukeskittymä, joka rakennettiin sinne 1990-luvulla (Fortuna projekti 2001, 10 [viitattu 14.3.2009] ). Keskittymästä löytyvät muun muassa: Videofirma Makuuni, Hesburger, S-market, lemmikkitavaraliike, parturikampaamo, vaihtelevia pienyrityksiä, sekä ABC-kylmäasema (Turun kaupunki 2009 [viitattu 25.9.2009]). Lähin posti sijaitsee 3,7 kilometrin päässä Halisista, Kuralankadulla. Halisten kauppakeskuksen vieressä sijaitsee Halisten seurakuntakoti, jossa järjestetään muun muassa viikoittaista perhekerhoa ja nuortenkerhoiltaa rippikoulun käyneille nuorille. Seurakuntakodissa kokoontuvat myös poika- ja tyttöpartioryhmät (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2009 [viitattu 2.10.2009].)

Halisten ympäristö tarjoaa hyvät ulkoilumahdollisuudet ja alueen välittömässä läheisyydessä sijaitsee myös uusi yksityinen urheiluhalli. Alueen nuorten liikuntaharrastusten lisäämiseksi on Turun kaupungin toimesta käynnistetty Hallianssi-projekti. Halisten virkistys- ja vapaa-ajan alueita ollaan myös kunnostamassa eri projektien kautta. Halistenkosken alueen kehittämiseksi on esim. käynnissä oma projektinsa (Fortuna-projekti 2001, 10, 23-24 [viitattu 14.3.2009].)

Halisten alueen yhdeksi ajankohtaisimmaksi ongelmaksi on nähty alueella tehtävä vähäinen nuorisotyö (Mäkipelto & Mickelsson 27.11.2008). Halisten alakoulu oli toivonut Seikkailupuistolta erilaista toimintaa vähentääkseen koulun ympärille tapahtuvaa ilkivaltaa (Ekroos 20.11.200 & Vuokko 26.11.2008). Halisissa järjestetään toimintaa alakoululaisille, mutta heitä vanhemmille nuorille ei ole tarjolla mitään vapaa-ajan toimintaa. Nuoret hengailevat Halisten keskustassa toimeettomina ja työttöminä. Nuorisotaloa tarvittaisiin Halisiin kipeästi (Habib 14.11.2008.)

Halinen on yrittänyt saada itselleen nuorisotilaa jo yhdeksän vuoden ajan, kuitenkin siinä onnistumatta. Vaikka asiasta on tehty aloitteita kaupunginjohtajalle ja kerätty nimiä adressiin, mitään muutosta ei toistaiseksi kuitenkaan ole tapahtunut. Noin kolme vuotta sitten entisen aluetoiminnan tiloja pidettiin nuorille auki kaksi kertaa viikossa. Toiminnasta vastasivat yhteistyössä Punainen Risti (SPR), poliisi ja nuorisoasiainkeskus. Toiminta kuitenkin loppui, koska projektilla ei ollut selkeää

koordinaattoria, ja koska tuntityöntekijöille ei ollut varaa maksaa palkkaa. Myöhemmin joukko sosionomiopiskelijoita yritti pitää kerhoa auki opintopisteiden toivossa. Toiminta kuitenkin loppui kyseisten henkilöiden opintojen päätyttyä. Viimeisin nuorille suunnattu toiminta -projekti toteutettiin alueella vuonna 2007. Tuolloin Nummen koulun takana kiertävää polkupyörätataa kunnostettiin talkoovoimin. Aikuisten lisäksi projektiin osallistui koulun alueella oleilevia nuoria. Heidät palkittiin osallistumisesta paistetuilla makkarilla ja letuilla (Paananen & Haapamäki 27.11.2008; Rautiainen 3.12.2008.) Lähin nuorisotalo sijaitsee Kuuvuoressa, mutta Halisten alueen nuorille se on liian kaukana (Niittynen 26.11.2008.) Kuuvuori sijaitsee noin kolmen kilometrin päässä Paavinkadulta. Halisten alueelta löytyisi puitteet nuorisotalolle, jos vain kaupungilta löytyisi rahoitusta tilan ja toiminnan järjestämiseksi. Tällaisia paikkoja olisivat koulun yhteyteen tai urheiluhallin viereinen alue (Ojala 11.12.2008)

Nuorisotoiminnan haasteita Halisten alueella ovat monikulttuurisuuden tuomat, uskontoon ja sukupuoleen liittyvät esteet ja rajoitukset (Ekroos 20.11.2008). Halinen on alueena hyvin samanlainen kuin Varissuo ja Lauste. Tilastot osoittavat, että elämä Halisissa on vilkkaampaa ja monikulttuurisempaa, mutta ei sen turvattomampaa, kuin muualla Turussa. Halisissa asuvat nuoret viettävät päivisin aikaansa yleensä koulun ja päiväkodin läheisyydessä. Iltaisin heitä ei kuitenkaan alueella näy. Viikonloppuisin monet Halisten alueen nuoret lähtevät viettämään aikaansa Turun keskustaan. Viimeksi kun Halisissa aloitettiin nuorille suunnattua toimintaa kerhotiloissa, kukaan ei tullut paikalle. Myöskään leireille ja mopokerhoon ei kukaan osallistunut. Kyseisiin epäonnistumisiin Jokinen (17.12.2008) epäilee syynä olleen tiedotuksen vähäisyyden tai puuttumisen.

Halinen on normaali nuorisolähiö. Yhteisöllisyyden lisääminen alueella vähentäisi huomattavasti rikollisuutta. Kun aluetta, rakennuksia ja yhteisöä pidetään omana, siitä halutaan myös pitää huolta. Jotkut maahanmuuttajaryhmät ovat eristäytyneet muista, eivätkä osallistu yhteisiin tapahtumiin tai toimintaan. Halisten seurakunta on järjestänyt tiloissaan nuorille toimintaa aktiivisesti. Kyseinen toiminta on aiheuttanut joidenkin maahanmuuttajaryhmien parissa ristiriitoja, kun nuoret ovat halunneet osallistua seurakunnan järjestämiin iltoihin, mutta vanhemmat eivät ole halunneet päästää heitä

niihin (Jokinen 17.12.2008.) Maahanmuuttajanuoret tulevat yleensä kerhoissa hyvin toimeen keskenään. Nuorisokerhoissa joissa pääosa kävijöistä on maahanmuuttajataustaisia poikia, meno on useimmiten vilkasta ja kovaäänisistä. Tämä on usein merkinä siitä, että nuoret elävät ristiriitaisten tunteiden keskellä. Useiden nuorten vanhemmat saattavat esimerkiksi jatkuvasti muistuttaa lapsiaan takaisin kotimaahan palaamisesta (Hänninen 26.11.2008.)

## 2.2 Olo- nuorisokerhokahvilatoiminnan aloittaminen

Päätimme vapaaehtoistyönvoimin lähteä vastaamaan ajankohtaiseen nuorisotoiminnan tarpeeseen Halisissa. Teimme Turun Kotikirkkoseurakunnalle esityksen Halisten alueen tarpeesta nuorisokerhokahvilatoiminnalle. Kotikirkko<sup>1)</sup> valtuutti meidät aloittamaan ja kehittämään nuorisotyötä Halisissa. Turun Kotikirkko asetti meille tilojen hankkimisen kriteereiksi sen, että ne olisivat mahdollisimman halvat. Toiminnan alussa kartoitimme erilaisia tilamahdollisuuksia Halisissa, joka osoittautui hyvin haasteelliseksi tehtäväksi. Alueelta ei tuntunut löytyvän minkäänlaisia nuorisokerhokahvilatoimintaan soveltuvia tiloja. Lopulta otimme yhteyttä Turun kaupungin omistamaan TVT Asunnot kiinteistöyhtiöön, joka lupautui antamaan veloituksetta käyttöömme Kardinaalinkadulla sijaitsevan tilan perjantai-illoiksi. Tilassa oli valmiina biljardipöytä, mailat ja pallot. Lisäksi seinustalla oli rivi Turun Nuorisoasiainkeskukselle kuuluvia lukollisia kaappeja. Neuvoteltuamme Nuorisoasiainkeskuksen kanssa, saimme käyttöömme heidän kaappinsa, biljardipöydän, pöytätennisvälineet, sekä useita erilaisia pelejä, kuten Uno - kortit, Kimblen ja Aliaksen.

Tila-asian ratkettua, osallistuimme Kotikirkon johtoryhmän kokoukseen, jossa kerroimme löydöstämme. Tämän jälkeen pidimme Kotikirkolla infotilaisuuden, jossa esitimme suunnitelmamme aloittaa nuorisokerhokahvilatoiminta Halisissa. Tilaisuuden

---

1 )

”Turun kotikirkko on vuonna 1999 perustettu kristillinen seurakunta, jonka juuret ovat Turun Helluntaiseurakunnassa. Seurakunnan toiminnassa on kuitenkin mukana ihmisiä myös muista kirkkokunnista” (Mikä ihmeen Kotikirkko 2009). Vaikka seurakuntalaiset edustavatkin eri ikäluokkia, keski-ikä on keskimäärin 30 vuotta. Kulttuuriltaan Kotikirkko on nuorekas ja persoonallinen. Seurakunta on historiansa aikana järjestänyt paljon monenlaista toimintaa, kuten erilaisia projekteja, konsertteja, leirejä, bänditoimintaa sekä erilaisia teemailtoja.

aikana kuusi henkilöä ilmoitti haluavansa olla mukana nuorisokerhokahvilatyössä. Perustimme ilmoittautuneiden kanssa ohjaajien työryhmän, jonka tavoitteena oli nuorisokerhokahvilatoiminnan kautta toteuttaa ja kehittää nuorisotyötä Halisissa. Kerhokahvilatoiminnan alettua myös yhdeksän muuta henkilöä liittyi työryhmäämme. Osa kyseistä henkilöistä otti meihin edeltä käsin yhteyttä ja kertoi kiinnostuksestaan olla mukana, kun taas osa saapui spontaanisti tutustumaan kerhokahvila-iltaan. Nuorisokerhokahvilan ohjaajista noin puolet on naisia ja puolet miehiä. Ohjaajien keski-ikä on noin kolmekymmentä vuotta. Enemmistöllä kerhokahvilan ohjaajista on opetus-, sosiaali- tai terveysalan koulutus, mutta ryhmästä löytyy myös muiden ammattialojen edustajia.

Kerhokahvilatyöryhmän perustamisen jälkeen, järjestimme seurakuntalaisille pienimuotoisen nimiehdotus -kilpailun, jonka tuloksena kerhokahvilan nimeksi valittiin Olo. Graafikko, Harri Heikkanen, teki ilmaiseksi Olo-nuorisokerhokahvilasta mainosjulisteen, jonka kävimme laittamassa Aurajoen yläkoulun ilmoitustaululle. Keskustelimme koulun käytävällä myös oppilaiden kanssa, kertoen Olo-nuorisokerhokahvilan alkavasta toiminnasta. Pyysimme tapaamiamme oppilaita kertomaan Olostä myös ystävilleen.

Olo-nuorisokerhokahvila avasi ensimmäisen kerran ovensa perjantai-iltana 6.2.2009 kello 18.00. Tuolloin paikalle ei ilmestynyt ainoatakaan nuorta. Käytimme ajan silti hyödyksi ja laadimme ohjaajien kanssa kerhotilan alustavat pelisäännöt. Laadimme säännöt benchmarking tyyliin, eli oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan. Esikuvana käytimme Jyväskylässä toimivan Pleissi-nuorisokahvilan sääntöjä. Päädyimme kyseiseen ratkaisuun, koska toinen opinnäytetyöntekijä, Daniel Majabacka oli toiminut Pleissi-nuorisokahvilan toiminnanjohtajana ja ohjaajana, ja näin ollen perehtynyt sääntöjen toimivuuteen (ks. tarkemmin <http://www.kotiseurakunta.fi/pleissi/>). Seuraavana perjantai-iltana tilaan ei edelleen näyttänyt saapuvan ainoata nuorta. Tilanne kuitenkin muuttui, kun näimme erään nuorisoryhmän kävelevän kerhotilan ohi, ja kutsuimme heidät sisään. Näistä nuorista tuli Olon seitsemän ensimmäistä asiakasta. Samana perjantai-iltana veimme myös mainos flyereita Olon läheisyydessä olevien kerrostalojen ilmoitustauluille. Kolmantena

perjantai-iltana muutama edellisellä kerralla mukana ollutta nuorta ilmestyi jälleen paikalle. Samaisena iltana Janina tapasi myös pari uutta poikaa kerhotilan ulkopuolella, ja sai houkuteltua heidät mukanaan sisään. Kolmantena kerhokahvilailtana paikalla oli yhteensä 8 nuorta. Neljäntenä perjantai-iltana paikalle ilmestyi jo 30 nuorta. Nuoret kertoivat kuulleen kerhokahvilasta koulutovereiltaan ja alueen muilta lapsilta. Kuukauden kuluttua aloittamisestaan, Olo-nuorisokerhokahvila oli tehnyt itsensä tunnetuksi Halisten alueen nuorille. Aika oli nyt kypsä Olon toiminnan kehittämiseksi.

## 2.3 Kehittämisprojektin tavoitteet ja sidosryhmät

Kehittämistyössä on tärkeää määritellä tarkoitus ja asettaa osatehtävät, sekä arvioida minkälaisia tuloksia voidaan saada aikaan. Onnistunut projekti on sellainen, josta on konkreettista hyötyä kaikille osapuolille. Yhteistyötä tekemällä voidaan myös saavuttaa parempia tuloksia.

### 2.3.1 Tarkoitus ja tehtävät

Opinnäytetyömme tarkoitus on käynnistää nuorisokerhokahvila ja kehittää sen toimintaa Turun Halisissa. Työhömmme kuuluvat kolme isoa tavoitetta: 1) toiminnan aloittaminen; 2) kehittäminen ja jatkuvuuden varmentaminen; 3) Nuorikerhokahvilan toimintamallin luominen.

OLO – nuorisokerhokahvilan tavoitteena on tarjota Halisten alueen nuorille turvallinen tila, jossa he voivat viettää perjantai-iltaa virikkeellisesti motivoivan toiminnan parissa, sekä kohdata turvallisia ja välittäviä aikuisia. Kerhokahvilassa voi pelata erilaisia pelejä, piirtää, nauttia virvokkeita, sekä viettää aikaa ystävien ja aikuisten kanssa. Tavoitteena on myös järjestää Olossa erityisiä teemailtoja.

Määrittelimme yhdessä työkuvaaksemme projektin johtamisen sekä hallinnolliset ja tiedotustehtävät. Projektin johtamiseen ja hallinnollisiin tehtäviin sisältyvät muun muassa raportointi, dokumentointi, vapaaehtoistyöntekijöiden (ohjaajien) rekrytointi, ohjaaminen ja motivointi, sekä kerhokahvilan toimintakäytäntöjen kehittäminen

yhdessä työryhmän kanssa. Meillä on lisäksi vastuu kerhon varoista ja tavaroista. Tiedotustehtäviimme kuuluvat säännöllinen tiedonanto Turun Kotikirkolle, kerhokahvilan mainostaminen, sekä nuorten vanhempien informoiminen mahdollisista retkistä ja tapahtumista. Olimme yhteydessä myös TVT Asunnot Oy:n isännöitsijään.

Seuraavassa taulukossa kuvaamme kerhokahvilatoiminnan tehtäviä ja tuloksia. Olemme jakaneet tehtävät kolmen pää tavoitteemme mukaan. Kuvailemme tehtäviä yksityiskohtaisemmin jakamalla ne osatehtäviin. Kerromme samalla, mikä on tehtävän tavoite ja haluamamme tulos.

*Taulukko 1. Osatehtävät ja tuotokset (jatkuu)*

TYÖVAIHEET	OSATEHTÄVÄT	TAVOITE	KONKREETTISET TULOKSET	AIKATAULU
<b>a)</b> <b>Toiminnan Aloittaminen</b>	1. Alustus - Olo -nuorisokerhokahvilan saaminen ja avaaminen - Sidosryhmä-analyysi ja kartoitus - Mainonta	Tavoitteena saada kahvilalle tila ja alueella tunnettavuutta, luottamusta sekä kävijöiksi nuoria.	-yhteys Turun Kotikirkkoon ja yhteistyötahoihin -työryhmän perustaminen -mainosten vieminen kouluun ja lähialueiden taloihin -yhteys isännöitsijään	6.2 – 13.2.2009
	2. Esikartoitus - Nuoriin tutustuminen - Käytännöt	Kahvilan alustavien käytäntöjen muotoutuminen	-pelisäännöt -vuorovaikutus vapaaehtoisten kesken	kevät
	3. Tiedonhankinta - Halisten taustakartoitus - Kirjallisuuteen perehtyminen	Oppia maahanmuuttajista, nuorista ja kehittämisestä sekä Halisten alueen nuorten tarpeista	-haastattelut - toimeksiantajalle taustaselvitys - kuukausi-raportit - ohjeet työryhmälle -nuorisokerhotoiminnan malli	kevät ja syksy
<b>b)</b> <b>Kehittäminen ja Jatkuvuuden</b>	4. Suunnittelu -ideat -tavoitteiden , käytäntöjen	Monikulttuurisen nuorisotyön kehittäminen ja nuoren tarpeisiin	-projektin tavoitevuosikalenteri -erityisiltakerrat: Selviytyjät, pääsiäis-	kevät ja syksy



<b>Varmistaminen</b>	määrittely ja tunnistaminen - uuden vision luominen ja tavoitteiden määrittely	vastaaminen	tapahtuma, Piirustuskilpailu, erityispelikerrat	
	5. Käytäntöjen kehittäminen ja toteutus-strategia -nuoriin tutustuminen ja niistä tarpeista kehittäminen	Toimiva Olo-nuorisokerho-kahvila, jossa on hyvä ilmapiiri ja turvallinen ympäristö	- päiväkirjat - palautekyselyn tulokset - arviointilomake	kevät ja syksy
<b>c) Toiminta-mallin luominen</b>	6. Materiaalin tuottaminen	Opinnäytetyö, Turun Kotikirkolle malli toteuttaa uusi nuorisokerho-kahvila	- ohjeet vapaaehtoisille - Opinnäytetyö - jatkotoimenpiteet	

### 2.3.2 Hyödyt ja yhteistyökumppanit

Yleensä kaikissa suurten kaupunkien lähiöissä on oma nuorisotalo tai tila. Kyseiset tilat on tarkoitettu pääsääntöisesti nuorten omaa toimintaa varten. Ne ovat paikkoja, jossa he voivat tavata nuorisotyöntekijöitä ja muita nuorten parissa toimivia ammattilaisia, sekä toisia nuoria. Nuorisotaloissa nuoret voivat osallistua erilaisiin harrasteryhmiin, pelata erilaisia pelejä, kuunnella musiikkia ja katsoa tv:tä. Yleensä julkisen sektorin nuorisotaloissa on myös DVD- ja ATK-laitteet. Nuorisotalot toimivat alueen palvelupisteinä. Niiden työntekijät pitävät yhteyttä alueen asukkaisiin, nuorten vanhempiin ja huoltajiin, järjestöihin ja yhdistyksiin, sekä eri työntekijäryhmiin. Nuorisotalot mielletään toimintakeskuksiksi, jossa kävijöinä ovat lapset ja nuoret, sekä eri järjestöt. Yleensä toimintaa järjestetään myös talon ulkopuolelle: esimerkiksi retkiä ja pallopelejä pelihallissa (Kemppinen 1999, 39-40.)

Halisten nuoret hyötyvät nuorisokerhokahvilasta ensisijaisesti. Halisten seurakuntakodin ylläpitämän partiotoiminnan lisäksi, alueella ei ole yli 2. luokkalaisille

juuri muuta toimintaa tarjolla. Nuorisokerhokahvilan pyrkimyksenä on välittää nuorista ja tukea heitä kokonaisvaltaisesti kohti aikuisuutta. Kokonaisvaltainen tukeminen pitää sisällään fyysisen-, psyykkisen-, sosiaalisen-, kognitiivisen- ja henkisen tukemisen. Nuorisokerhokahvilan tarkoituksena on myös auttaa nuoria integroitumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, tarjoamalla mahdollisuuksia viettää aikaa ja keskustella suomenkielisten ohjaajien kanssa, sekä viettää yhdessä suomalaiseen perinteeseen kuuluvia juhlapyyhiä. Olon päihteettömällä politiikalla voidaan tukea nuorten päihteetöntä vapaa-ajan viettoa, ja siten ennaltaehkäistä mahdollisia ongelmia. Sosiaalisella hyväksyvällä vuorovaikutuksella toimitaan syrjäytymistä vastaan ja tuetaan elämänhallintataitoja. Monet Halisten alueen asukkaat hyötyvät siitä, että nuorilla on paikka, jossa viettää perjantai-iltaa. Nuorisokerhokahvilatoiminta vähentää nuorten ulkona maleksimista, jengiytymistä ja ilkivaltaa.

Se että TVT Asunnot Oy antoi käyttöömme Kardinaalinkadun kerhotilan, hyödyttää kaikkia Halisten asukkaita. Alueen asukkaat voittavat siitä, että nuorilla on paikka, jossa viettää perjantai-iltaa, sen sijaan että he maleksisivat rappukäytävissä tai liikkuisivat epämääräisissä jengeissä tehden ilkivaltaa. Turun nuorisosiainkeskukselta saamamme, Halisten aluetta koskeva tieto on ollut meille arvokasta, koska sen pohjalta olemme voineet suunnitella ja kehittää nuorisokerhokahvilan toimintaa siten, että se palvelee Halisten asukkaita mahdollisimman hyvin. Olemme myös alustavasti puhuneet Turun Nuorisosiainkeskuksen kanssa yhteistyön tekemisestä tulevaisuudessa. Sateenkaari Koto ry:n kanssa teemme yhteistyötä siten, että pidämme tyttökerhoa heidän tiloissaan. Me puolestaan lainaamme heille opetuskäyttöön Olo- nuorisokerhokahvilan televisiota ja DVD-laitteita.

## 2.4 Kehittämisen- ja arviointimenetelmät

Kehittämistoiminnassa sovelletaan monenlaisia keinoja ja käytäntöjä, jotka sopivat tiettyihin käyttöyhteyksiin ja toimivat ankkureina tietyissä tilanteissa. Kehittämismenetelmät ovat jo itsessään konsepteja ja käytäntöjä, jotka sisältävät oletuksia toimijan rooleista, vuorovaikutuksen rakenteista ja prosessuaalisen kuvauksen toimintatavasta. Kehittämismenetelmä käsitteenä on selkiintymätön ja moniselitteinen.

Sisältö rakentuu kulloisenkin käyttöyhteyden ja taustaviitekehyksen mukaan. Kehittämistyön onnistumisessa on tärkeämpää sisäistää kehittämisen tausta-ajattelun kuin oikean menetelmän valitseminen. Menetelmä on osatekijänä kehittämisessä ja sen tehtävänä on tuottaa tietoa. ( Seppänen – Järvelä 2006, 16, 18.)

#### 2.4.1 Havainnointi

Havainnointia voidaan käyttää kehittämistyössä. Tutkimuskohdetta pyritään analyttisesti kuvaamaan ja ymmärtämään osallistuvalla havainnoinnilla. Näin kyetään ymmärtämään yhteisön toimintaa laajasti ja välttää rajaamasta ennalta jotain oleellista pois. Kentällä tutkija on samanaikaisesti ulkopuolinen ja osallinen. Hän keskustelee osallistujien kanssa toiminnan aikana, tuoden esille omia havaintojaan ja kysellen osallistujien mielipiteitä. Havaintojen pohjalta sekä tutkija, että osallistujat suunnittelevat toimintaa. Osallistumisen aste vaihtelee eri vaiheissa: välillä tutkija vetäytyy ulkopuoliseksi tarkkailijaksi, välillä taas hän on toiminnan keskipisteessä. Tarkkailijana hän tekee muistiinpanoja kenttätilanteessa, mutta toimintaan osallistuessaan hänen on tehtävä muistiinpanot jälkikäteen. Havainnot voidaan kirjata omiin päiväkirjoihin (Syrjälä ym. 2006, 106.) Havainnoinnilla voidaan auttaa myös ryhmää ymmärtämään sen toimintaa ja antaa siitä palautetta. Palautteen avulla ryhmä voi oppia analysoimaan omaa ja muiden toimintaa, sekä muuttaa ryhmän toimintaa, ja siirtää opittua kokemusta ja tietoa muualle arjen käytännön tilanteisiin (Aalto 2000,108.)

Aalto (2000, 109) on luetellut esimerkkejä havainnoinnin teemoista. Näitä voisivat olla esimerkiksi: myönteiset ominaisuudet, ryhmän dynamiikka, vuorovaikutustaidot, vetäytyvyys-aktiivisuus, kommunikoinnin määrä, huumorin laatu, johtajuus, ryhmät ja alaryhmät, stressin sieto, roolien liikkuvuus, keskinäinen luottamus ja tiimin turvallisuus, tiimiroolit, tiimin kehitysvaiheet, sekä ongelmaratkaisutavat.

Olo-nuorisokahvilakerhon toimintaa pyritään kehittämään osallistuvalla havainnoinnilla. Havainnoimme muun muassa seuraavia asioita: miten nuoret sisäistävät kerhon pelisäännöt, toimivatko pelisäännöt ylipäätään, täytyisikö pelisääntöjä

muuttaa, miten saada ilmapiiri turvalliseksi, luottamukselliseksi ja hyväksi, miten parantaa nuorten välistä yhteishenkeä, sekä missä asioissa nuoret voisivat muuttaa toimintatapojaan? Havainnointia tekevät kaikki ohjaajat. Ohjaamme nuoria antamalla heille palautetta tekemistämme havainnoista. Välillä tarkkailemme tilannetta ja välillä taas osallistumme tai puutumme tapahtumiin, esimerkiksi kiusaamiseen, huonoon tai hyvään käytökseen. Kerromme nuorille minkälaisia havaintoja teimme heidän toiminnastaan.

Osallistuvan havainnoinnin kautta nousseet teemat käsitellään ohjaajien kanssa yhteisesti illan päätteeksi. Loppuraportissa käydään läpi omia tuntemuksia, ajatuksia, pohdintoja ja kehittämisideoita. Nämä tulkinnot kirjaamme päiväkirjaan. Tämän lisäksi kaikki nuorisokerhokahvilassa työskennelleet ohjaajat kokoontuvat säännöllisin väliajoin yhteispalaveriin jakamaan havaintojaan. Näiden tapaamisten tavoitteena on ylläpitää ja parantaa ohjaajien välistä yhteishenkeä, auttaa heitä toimivaan vuorovaikutukseen nuorten kanssa, suunnitella erityiskertoja, ratkoa ongelmia, antaa kiitosta ja kurinpalautusta, pohtia nuorten tarpeita sekä uusia käytäntöjä ja parannusehdotuksia, sekä arvioida ohjaajien työskentelyä. Yhteispalavereita on tarkoitus pitää vähintään kahden kuukauden välein, mutta tarpeen vaatiessa niitä voidaan pitää myös kuukausittain tai vielä useammin. Varsinkin silloin, kun esiintyy haasteita tai toimimattomia käytäntöjä, kokoonnumme ratkomaan niitä yhteisesti erikseen sovittuna aikana. Jotta saisimme ideoita ja rakentavaa palautetta mahdollisimman monesta eri näkökulmasta, on tärkeää että suurin osa ohjaajista olisi palavereissa paikalla kertomassa havainnoistaan. Yhteispalaverit dokumentoidaan erilliseen palaverikansioon.

#### 2.4.2 Dokumentit

Päiväkirjoihin dokumentoimme nuorisokerhokahvilan toimintaa. Päiväkirjamuistiinpanoihin kootaan niitä seikkoja, joita halutaan nostaa esiin toiminnassa ja joihin halutaan kiinnittää huomiota. Päiväkirjaan talletetaan aineistoa, jonka avulla voidaan jäsentää ajatuksia paremmin. Kenttätapahtumien lisäksi päiväkirjaan kootaan tapahtumien eteneminen, vaikutelmia, palautetta, toimintaa

koskevia havaintoja, yhteenvetoja, tiivistelmiä, kysymyksiä ja hämmennyksen aiheita. Aineiston analyysi, tulkinta, luokittelu ja kuvaileminen etenevät lomittain. Päiväkirjaan etsitään säännönmukaisuuksia, samankaltaisuuksia, rakennetaan kuvaa henkilöistä ja tehdään tulkintoja: Mitä tutkimusongelmien kannalta oleellista tapahtui? Mitä kentällä tapahtui? Mistä keskusteltiin? Päiväkirja on hyödyllinen väline koko projektin arvioinnissa ja harjaannuttaa kehittäjää arvioivaan ajatteluun ja refleктоivaksi toimijaksi (Syrjälä ym. 2006, 106-107; Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2007, 227.)

Jokaisesta Olo-nuorisokerhokahvilan perjantai-illasta kirjoitetaan päiväkirjaan illan päätteeksi. Päiväkirjaan kirjataan seuraavia asioita: kuinka paljon oli nuoria ja miten ilta sujui? Miten nuoret käyttäytyivät illan aikana? Tapahtuiko ristiriitatilanteita. Jouduttiinko joku nuori poistamaan? Mikä käytäntö ei toiminut tai mitä toimintatapaa pitäisi muuttaa? Miten nuoret tulivat toimeen keskenään? Nousiko joku nuori erityisesti esiin illan aikana? Mitä erityistä illan aikana tapahtui? Olemme luoneet päiväkirjaa varten tietokoneeseemme oman kansion, jonne kirjaamme nämä tapahtumat.

Käytämme osana toimintaa avointa haastattelua. Avoin haastattelu muistuttaa keskustelutilannetta, jossa on tietty aihe. Siinä käytetään avoimia kysymyksiä, joiden vastausvaihtoehtoja ei ole valmiiksi muotoiltu. Aiheen käsittelyssä voidaan mennä syvälle. Haastatteli voi kysyä uusia kysymyksiä haastateltavan vastausten perusteella. Keskustelua kuitenkin ohjataan niin, että tarvittavat tiedot tulevat esille, vaikka keskustelu on vapaamuotoista. Avointa haastattelua voidaan käyttää parhaiten arkaluontoisten- ja heikosti tiedostettujen asioiden, sekä menneisyyden tapahtumien tutkimiseen. Käytettävyyystutkimuksessa avoin haastattelu on hyödyllinen esimerkiksi silloin, kun havainnoidaan henkilöä käyttämässä järjestelmää ja samalla esitetään kysymyksiä, joita tulee toiminnan aikana mieleen (Vuorela 2005, 38 [viitattu 24.9.2009].)

Haastattelemme nuoria suullisesti ja kirjaamme ylös tärkeiksi kokemamme asiat. Tavoitteena on kuunnella nuorten toiveita nuorisokerhon kehittämiseen liittyen, sekä ottaa heidät mukaan suunnittelemaan. Pyrimme myös toteuttamaan nuorten ideoista ne, jotka ovat järkeviä ja mahdollisia toteuttaa. Haastattelun kautta opimme enemmän

nuoren tarpeista, kiinnostuksen kohteista ja toiveista nuorisokerhon suhteen. Riitatilanteissa haastattelemme asianosaisia ja teemme erilaisia kysymyksiä, saadaksemme kaikkien osapuolten näkökannat kuuluviin. Aiomme myös haastatella nuoria heidän itse nostamista aiheista, kuten koeviikosta, harrastuksista, juhlista, lomista, kotimaastaan ja Suomessa olost. Toteutamme haastattelut joko yksilö- tai ryhmähaastattelun muodossa. Loppuraportissa haastattelemme myös vapaaehtoistyöntekijöitä, kysymällä heiltä illan aikana tekemistään huomioista, sekä mahdollisista ajatuksista ja toiveista, joita nuoret ovat heille kertoneet. Kyseiset asiat kirjaamme myös päiväkirjaan. Esimerkkejä siitä, miten haastatella nuoria suullisesti, löytyy muun muassa Helsingin nuorten palveluohjausmallista (ks. <http://www.tuulimylly.info/palveluohjaus/>).

Toteutamme nuorille palautekyselyn projektin loppupuolella, jossa täytämme lomakkeen haastattelemalla heitä. Kyselystä ja haastattelusta käytetään yhteisnimitystä survey-tutkimus, joka ilmaisee, että menetelmät täydentävät toisiaan tiedonkeruussa, ja niitä käytetään usein parivaljakkona. Menetelmien käyttöjärjestys vaihtelee. Jos tehdään aluksi kysely, saadaan käsitys siitä, millaisia mielipiteitä ihmisillä on ja miten ne jakautuvat. Haastattelulla voidaan syventää kyselystä esiin nousseita eroja kysymällä, mistä erot johtuvat. Kyselylomaketta tehtäessä on tärkeää tutustua hyvin kyselyn kohteeseen, sekä listata kyselylomakkeeseen kaikki tarvittavat tiedot. On tärkeää myös miettiä, mitä halutaan konkreettisesti tietää. Kyselylomakkeen voi antaa henkilökohtaisesti, sähköpostitse tai postittaa (Stakes 2006, 3, 5 [viitattu 24.9.2009].) Kyselyt ja haastattelut ovat kannattavia menetelmiä tutkittaessa sitä, kuinka käyttäjät hyödyntävät systeemiä ja mistä ominaisuuksista he pitävät tai eivät pidä (Vuorela, S. 2005, 37) Kysely toteutetaan käytännössä siten, että nuoret pyydetään yksitellen keittiötilaan, jossa he täyttävät kyselyn. Tämän jälkeen käymme nuoren kanssa kyselyn läpi ja teemme lisäkysymyksiä haastattelemalla. Toimimme näin, koska nuorilla saattaa olla vaikeuksia suomen kielen kanssa ja haluamme varmistaa, että nuori todella ymmärtää kysymykset. Vapaaehtoistyöntekijöille teemme erillisen palautekyselyn arviointilomakkeen muodossa. Toteutamme kyselyn yhteisillassa, jossa myös teemme heille lisäkysymyksiä avoimella haastattelulla. Kyselyjen tarkoitus on kartoittaa nuorten ja vapaaehtoistyöntekijöiden mielipiteitä nuorisokerhokahvilan toiminnasta ja

kehittämisenkohteista. Haastattelutulokset kirjaamme muistiinpanoiksi, joista teemme myöhemmin yhteenvedon ja analyysin. Tulokset esitetään nuorille ja ohjaajille projektin loppupuolella.

Käytämme kehittämisen- ja arvioinninmenetelmänä prosessikuvausta, jota pidetään yhtenä kehittäjän työvälineenä. Prosessien kuvaukset ovat prosessien hallinnan, arvioinnin ja parantamisen sekä materiaali-, tieto-, talous- ja henkilöstöhallinnon työkaluja. Prosessikuvauksella voidaan lisäksi parantaa myös yksittäisiä prosesseja. Kuvauksen määrittäminen toimii oppaana, josta löytyy kaikki oikeat tiedot, olennaiset kohdat ja ulkopuolisen on helppo tutustua organisaation prosesseihin (Karimaa 2002, 3.) Prosessissa on tärkeämpää, miten tehdään enemmän kuin mitä tehdään. Prosesseja on kahdenlaisia: tehtäväprosesseja ja vuorovaikutusprosesseja. Kummassakin voidaan erottaa sisältö, rakenne ja prosessi. Molemmat ovat tiukasti kiinni toisissaan, ollen sosiaalisen toiminnan ketju. Prosessi merkitsee näkemystä toiminnan etenemisestä, rakentumisen logiikasta ja tekemisen tavasta. Prosessit ovat myös sidottuja aikaan. Ne kuvaavat muutosta, ilmenevät eri yhteyksissä, ja ovat kontekstisidonnaisia. Ympäristön tarjoamat virikkeet ja voimat ohjaavat prosessia. Prosessit ovat yksittäisiä palapelin osia, jotka yhteen liittäessä muodostavat selvän kokonaisuuden (Seppänen-Järvelä 1999, 113-114; Syrjälä ym. 2006, 36.)

Prosessikuvauksella on tarkoitus avata Olo – nuorisokerhokahvila projektia, sen rakennetta, toimintaa ja sisältöä. Kuvaus toimii kehittämisen apuvälineenä ja on osa opinnäytetyön toteutusta. Prosessikuvaus toimii nuorisokerhotoiminnan mallin luomisessa myös apuvälineenä. Näitä prosessin kuvauksen dokumentteja suunnittelemme ja tallennamme, aina nuorisokerhon alkuvaiheesta projektin loppuun saakka. Prosessikuvauksen dokumentteja ovat päiväkirjat, ohjaajien kokousmuistiot, nuorten palautekyselyt, ohjaajien arviointilomakkeet, projektisuunnitelma, työsuunnitelmat, tiedotteet ja nuorten pelisäännöt. Näitä dokumentteja käytämme toteutusprosessin kuvaamisessa.

### 3 KEHITTÄMISTYÖN RAKENNE

#### 3.1 Suunnittelu ja organisointi

Nuorisotyön kehittämisen rakenteesta ei ole saatavilla paljoakaan kirjallisuutta, joten käytämme työmme teoriapohjana työyhteisön kehittämiseen liittyvää kirjallisuutta. Sovellamme tekstiä muokkaamalla sitä tarpeitamme vastaavaksi. Olemme esimerkiksi korvanneet sanat asiakas, organisaatio ja työntekijä, sanoilla: nuoret, yhteisö, nuorisokerhokahvila, vapaaehtoinen ja ohjaaja. Kehittämisellä on monia nimiä, kuten uudistus, muutos tai reformi. Sitä voidaan kuvata uusien toimintatapojen, menetelmien, järjestelmien ja prosessien aikaansaamiseksi, tai jo olemassa olevien palvelujen parantamiseen tähtääväksi pyrkimykseksi. Yhteisön sisältä tai ulkopuolelta nousevat tarpeet vaativat muutosta, johon reagoidaan kehittämistoiminnalla (Seppänen-Järvelä 1999, 59, 70-71.)

Suunta, johon organisaation olisi muututtava, sanotaan **visioksi**. Visiolla tai näyllä on keskeinen merkitys kehittämishankkeen onnistumiselle. Se ohjaa koko kehittämistä valittuun suuntaan erilaisin keinoin ja ratkaisuin. Tärkeää vision laatimisessa on tavoitteiden asettelu, sekä nykytilanteen ja tulevaisuuden arviointi. Lisäksi on otettava huomioon nuorten, yhteisön ja vapaaehtoistyöntekijöiden odotukset ja tavoitteet, sekä se mitä osia visiosta heillä on lupa odottaa valmiiksi milloinkin (Kosonen ym. 1998, 14-17; Seppänen-Järvelä 2007, 121; Seppänen-Järvelä 2004, 31.)

**Vision rakentamisessa** olisi aluksi hyvä olla mukana vain muutama ihminen. Kyseiset ihmiset rakentavat karkean näyn, taustatukenaan nuorten kanssa käydyt keskustelut, tiedot muista nuorisojärjestöistä, kilpailutilanteen kehittymisestä, uusista toiminnallisista ratkaisuista, oman yhteisön tilanteen arvioinnista, sekä muista selvityksistä. Tässä vaiheessa ulkopuolisten objektiiviset näkemykset auttavat näyn syntymisessä. Myös erilaiset ideointi- ja luovat ongelmanratkaisumenetelmät toimivat hyvinä välineinä vision luomisessa. Seuraavaksi visio testataan johtoryhmässä. On äärimmäisen tärkeää, että johtoryhmän jäseniltä saadaan kriittistä, mutta rakentavaa palautetta siitä, mitä visio heille merkitsee, ja mitä osa-alueita heidän mielestään



visiosta puuttuu. Vasta tämän jälkeen muut yhteisön avainhenkilöt ja vaikuttajat otetaan mukaan keskusteluun (Kosonen ym. 1998, 21).

**Nykytilan analysoinnilla** saadaan selville yhteisön lähtötilanne. Tähän ei suositella liiallista resurssien ja ajan tuhlaamista. Haastatteluilla ja keskusteluilla saadaan usein tärkeimmät tiedot senhetkisestä tilanteesta. Seuraavaksi tärkeimmät tiedonkeruumenetelmät ovat dokumentointi ja raportointi. Kaikkiin laatukäsikirjan prosessikuvauksiin ei ole luottamista. Usein käytäntö on muuta kuin kaaviot näyttävät. Kyselyt ovat hyviä tapoja avata keskusteluja, ja ne voivat nopeuttaa kokonaiskäsityksen saamista. Pahimmillaan kyselyt ovat ongelmakeskeisiä ja johtavat kehittämistä väärään suuntaan (Kosonen ym. 1998, 23-25).

Kehittämisprojektin alussa rakennetaan vision avulla projektille konkreettiset tavoitteet, kehittämissuunnitelma, sekä nuorisokerhokahvilan malli. **Kehittämissuunnitelmassa** esitetään, miten visiossa esitettävät uudistukset tullaan toteuttamaan. Suunnitelma esitetään kaikille osallisille, jotta jokainen tietää oman roolinsa hankkeessa. Parhaimmillaan kehittämissuunnitelma toimii osallistamisen välineenä, jolloin kaikki laatijat sitoutuvat muutokseen. Kehittämissuunnitelmassa esitetään muun muassa: tavoitteet, projektin rajaus, aikataulu ja eteneminen, raportointi, kehittämismenetelmät, vastuuhenkilöt, sekä käytettävät resurssit. Suunnittelun tueksi voidaan tehdä myös osatehtävät ja aikataulut, jossa esitetään työvaiheet ja kunkin vaiheen tulokset. Jatkuvaan kehittämisen tilaan ei päästä automaattisesti, vaan se vaatii kehittämiseen kannustavaa järjestelmää, rutiinia ja koulutusta. Tähän ilmapiiriin pääseminen voi olla yhteisön yksi pyrkimys. Projektin lähdettyä liikkeelle, suunnittelevan hankkeen tilasta muututaan jossakin vaiheessa toteuttavaksi ja ohjattavaksi projektiksi (Kosonen ym. 1998, 26, 30; Virkki 2002, 29, 44-45.)

Kehittämisen **organisoinnissa** johdon tehtävä on välittää ohjaajille visio, toimintamuotojen suuntaviivat, sekä luoda foorumi ideoinnin syntymiselle, mutta myös valvoa ja kontrolloida koko toimintaa. Näkemys johtamisen valvomisesta, on ajan kuluessa muuttunut enemmän valmentavaksi, jolloin halutaan korostaa enemmän innovatiivisuutta, oppimista ja aloitteellisuutta, kuin tuloksellisuutta. Toiminta halutaan

nähdä koko työyhteisön asiana, jossa sanat ammatillisuus, itsearviointi ja uudistaminen korostuvat. Tärkeää on antaa työntekijöille uskoa siihen, että ideat voidaan toteuttaa. Tämän tunteen saa jo sillä, että toteutetaan vaatimattomia ja helppoja työntekijöiden ehdottamia kehitystarpeita. Osallistuvassa suunnittelussa usein odotetaan, että johtajat toteuttavat kehittämisideat, mutta jos kehitysryhmä otetaan mukaan toteuttamiseen, heidän vastuuntunteensa ehdotuksistaan ja niiden toimivuudesta vahvistuu moninkertaisesti (Kosonen ym. 1998, 38, 54; Virkki 2002, 64; Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2007, 29.) Tehokkain kehitystyö tapahtuu ryhmässä, jossa kaikki asianosaiset ovat mukana. Silloin avainhenkilöiden löytäminen, sitouttaminen, heidän luottamuksensa saaminen, sekä kehittämisidean oivaltaminen ovat keskeisiä tekijöitä kehittämisprojektin onnistumisessa. Avoin vuoropuhelu varmistaa, että tavoitteet ja käytännön työ ovat sopusoinnussa. Ne asiat, joihin johto antaa huomiota kehittyvät. Kehittämistyö tulisikin vakiinnuttaa osaksi koko toimintaa, joka tarkoittaa toteuttamista osana rutinoitua raportointia ja kokouksia. Esimerkiksi muutaman tunnin palaverit viikoittain tai tarpeen mukaan, eivät puuduta työntekijöitä, ja antavat heille myös aikaa ajatella asioita (Seppänen-Järvelä 1999, 204; Laamanen 1992, 15, 23; Kosonen ym. 1998, 49.)

**Tiedottamisen** kautta otetaan kaikki osalliset mukaan kehittämisideoiden suunnitteluun, jotta niiden käyttöönotto olisi mahdollisimman helppoa. Kaikki suunnittelussa esiin nostetut asiat on tärkeää kertoa myös niille, jotka eivät päässeet osallistumaan palaveriin. **Koulutus** on oleellinen osa henkilöstön muutosvalmiuksien luomisessa ja kehittämisessä. Kehittämisen alkuvaiheessa annettava koulutus liittyy usein toimintaympäristöön ja nuorten tarpeisiin. Tavoitteena on saada vapaaehtoistyöntekijät ymmärtämään paremmin yksikön toimintaa kokonaisuutena, sekä lisätä heidän motivaatiotaan ja edellytyksiään kehittämistyöhön. Projektin edetessä siihen pisteeseen, että osaamistarpeet alkavat hahmottua, järjestetään tavallisesti ammatillista koulutusta, jonka tavoitteena on lisätä ohjaajien osaamista. Koulutus on vain yksi väline kehittämisessä ja sillä voidaan enimmäkseen vaikuttaa osaamiseen ja sen valmiuksiin, sekä johtamistapoihin (Kosonen ym. 1998, 55-56.)

**Toteuttaminen** on koko projektin vaikein osa. Onnistuminen tai epäonnistuminen on paljolti kiinni projektiin osallistuvien ihmisten kyvyistä ja halusta saada aikaan konkreettisia tuloksia. Uusien toimintojen vakiinnuttaminen onnistuu vasta sitten, kun ne ovat muodostuneet ohjaajille rutiineiksi. Uusien toimintatapojen omaksuminen koko yhteisössä saattaa kestää kuukausista puoleen vuoteen. Projektin johdon on tärkeää valvoa, että kaikki noudattavat uutta tapaa. Heidän on myös ratkaistava kaikki siihen liittyvät ongelmat alkukuukausina. Kehittämismotivaation säilymisen kannalta on hyvä pystyä jollakin tapaa osoittamaan, mitä positiivisia vaikutuksia muutokset ovat saaneet aikaan. Pelkkä kehittäminen on jo yksi keino ylläpitää työmotivaatiota. Muutoksen edellytyksenä on prosessin käynnistäminen ja toimijoiden aktivoiminen (Kosonen ym. 1998, 65, 72-73; Seppänen-Järvelä 1999, 125, 203.)

Projektin **päättämisellä** kerrotaan kaikille, mitä saatiin aikaan ja mitä hyötyä siitä oli. Tässä vaiheessa todetaan tulokset ja palkitaan henkilöstöä tarkoituksenmukaisella tavalla. Vaikka päätöstilaisuudessa kerrottaisiin, mitä tavoitteita saavutettiin, on myös painotettava toiminnan jatkuvan kehittämisen tarpeellisuutta. Projektista tulee tuottaa raportti, jotta siitä saatua tietoa voidaan hyödyntää toistekin samanlaisissa kehittämisen tehtävissä (Kosonen ym. 1998, 75-76.)

Kehittämisen prosessin kulkua on haasteellista arvioida, seurata, analysoida ja raportoida. **Prosessiarvioinnin** tehtävänä on systemaattisin menetelmin avata monimutkaista ja tilanne-ehtoista kehittämisen prosessia. Prosessiarvioinnissa tehdään seurantatiedon, reflektion ja palautteen pohjalta johtopäätöksiä, joilla projektia viedään eteenpäin kohti visiota, sekä tuotetaan tietoa kehittämistoimenpiteiden ja vaikutusten välisestä suhteesta. Hiljainen tieto tuodaan siten näkyväksi. Konkreettisia tuloksia saadaan myös tulosten mittaamisella. Käynnistysvaiheessa asetettiin eri tavoitteita, joita kehitetään lisää seurattavan projektin edetessä ja myös sen jälkeen. Yleensä arvioinnissa kysytään asioita kuten: saavutettiinkö tavoitteet, mitä saatiin aikaan ja käytettiinkö resurssit tehokkaasti. Koska kehittämistoiminta määrää projektin onnistumisen, tulee arviointia tehdä koko projektin keston ajan. Tärkeää on kysyä, millaisen toiminnan kautta saatiin tulokset ja vaikutukset (Seppänen – Järvelä & Karjalainen 2007, 217-218; Kosonen ym. 1998, 91.) Auditoinnilla arvioidaan projektin onnistumista, haastattelemalla

avainhenkilöt tietyin väliajoin. Arviointilomakkeessa on toiminnasta noin kymmenen ydinkohtaa, joilla saadaan kokonaiskuva projektin onnistumisesta ja sen tuloksista (Kosonen ym. 1998, 95.)

### 3.2 Vapaaehtoistyötoiminnan johtaminen

**Vapaaehtoistyöntekijällä** tarkoitetaan aktiivista henkilöä, joka antaa vapaa-aikaansa toisen ihmisen, ryhmän tai asian hyväksi. Vapaaehtoisuus on osa auttavaa toimintaa, joka sisältää enemmänkin velvollisuutta, kuin spontaania auttamista. Vapaaehtoinen haluaa omaehtoisesti, pyyteettömästi ja palkatta antaa suoraa sosiaalista tukea toiselle ihmiselle, joka ei ole hänen lähiomaisensa. Vapaaehtoinen saa auttamisesta jotain myös itselleen, esimerkiksi hyvän mielen, itseluottamusta tai mahdollisuuden kehittää ihmissuhdetaitojaan jne. **Vapaaehtoistyössä** on kyse myös yhteiskunnallisesta toiminnasta, jossa halutaan osallistua ja vaikuttaa ympäristössä vallitseviin epäkohtiin. Vapaaehtoisuus mielletään usein tiettyyn määriteltyyn kohteeseen tai järjestykseen. Vapaaehtoistoiminta herättää miellelyhtymiä hyväntekeväisyyteen ja auttamiseen sekä palkattomuuteen. Työn lähtökohtana on lähteä liikkeelle aina sieltä, missä ihmiset ovat eli heidän arkielämästään, ympäristöstään ja elämästään (Lehtinen 1997, 7; Vuoti 2006, 2, 5-6 [viitattu 15.10.2009].)

Vapaaehtoistoiminnan vahvuutena on sen laaja-alaisuuden anti, jota toimijat tuovat toimintaan persoonansa, elämäkokemuksensa ja koulutuksensa kautta. Organisoitua toimintaa pidetään usein julkisia palveluja täydentävänä, ennalta ehkäisevänä ja rikastuttavana työnä. Vapaaehtoistoiminnalla ei kuitenkaan saisi korvata ammatillista toimintaa, eikä julkisen sektorin tarjoamia palveluita, ja näin vähentää niiden tarvetta. Vapaaehtoistyötä ei tulisi myöskään pitää välineenä kuntien säästöohjelmassa. Vapaaehtoistyön yleisenä tehtävänä voidaan sanoa olevan ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja omaehtoisen osallistumisen lisääminen. Vapaaehtoistyön koordinoinnissa ei tulisi asettaa tavoitteita liian korkealle, sillä vapaaehtoisuus on haurasta ja haavoittuvaa. Vapaaehtoinen haluaa muovata itse omaa toimintaansa ja määritellä osallistumisen asteensa. Hän määrittää itse, haluaako käyttää ammattiosaamistaan ja koulutustaan myös vapaaehtoistyössä. **Vapaaehtoistyö on**

**luonteeltaan** ehdoista vapaata ja dynaamista, sekä mahdollistaa sosiaaliseen jäsenyyteen. Vapaaehtoistoimintaa järjestävän tahon tunnettavuus, aatemaailma, historia ja vaikuttavuus luovat toimijoihin luottamusta, sekä vaikuttavat siihen, miten aktiivisesti toimintaan halutaan sitoutua. Koordinoijan imago ja julkisuuskuva vaikuttavat siihen, miten toimintaan tullaan mukaan (Lehtinen 1997, 7, 19; Vuoti 2006, 4-5 [viitattu 15.10.2009].)

Vapaaehtoistyön **tulee olla** monimuotoista ja joustavaa, jotta työntekijä pystyy kokemaan vapauden ja itsenäisyyden tunteita. Tehtävien tulee olla selkeitä ja tavoitteiden konkreettisia. Työntekijällä tulee tarjota myös mahdollisuus erikoistua. Erikoistuminen sitouttaa ja kehittää asiantuntemusta ja tuo yksilölle kohdennettua palautetta. Toiminnan tulee olla sellaista, johon on helppo tulla mukaan ja josta voi ilman omantunnon tuskia sanoutua irti. Sellainen Vapaaehtoistyö ei ole toimivaa, jos siinä on mukana liian vähän vapaaehtoisia, ja jos vapaaehtoiset väsyvät. Vapaaehtoistyötä järjestävällä organisaatiolla tulisi olla tarkka ja selkeä tieto siitä, mitkä ovat toiminnan eettiset kysymykset, moraali, toiminta-ajatus, missio, visio, arvot ja toimintatavat. Lisäksi organisaation tulisi jo rekrytointivaiheessa pystyä kertomaan, mitkä ovat yksilön ja organisaation vastuut. Toimintaan ei myöskään voi lähteä kylmiltään. Siihen tarvitaan harjaantumista, valvontaa, kannustusta sekä arviointia siitä, miten sovitaa oma elämä ja toiminta yhteen. Toiminnassa on tärkeää, että tietty ajallinen sitoutuminen sopii kaikille, ja että siitä voidaan joustaa tarpeen mukaan (Vuoti 2006, 2,4 [viitattu 15.10.2009].) Yksi vapaaehtoisuuteen perustuva kriteeri on myös palkattomuus, koska työntekijälle ei voida korvata niitä kuluja, joita hänelle mahdollisesti toiminnasta aiheutuu. Vapaaehtoistoiminta myös maksaa ja tarvitseekin tuekseen ammattityöntekijöiden apua (Lehtinen 1997, 20-21.)

Vapaaehtoistyössä tarvitaan vahvaa tukiverkostoa, määräaikaista sitoutumista ja sen tarkistamista säännöllisin väliajoin. Sitä voidaan **tukea** jo pelkästään selkiyttämällä toimijoiden välistä vastuuta ja työnjakoa, sekä tukemalla vapaaehtoistyöntekijöiden onnistumisenkokemuksia, motiiveja ja vaikuttimia. Ilmapiirissä, jossa sallitaan epäonnistumiset, tarjotaan toiminnalle ulkoisia puitteita sekä tuetaan yhteisöllisyyttä, luodaan hyvät toiminnan edellytykset vapaaehtoistyölle. Vapaaehtoistyössä tarvitaan

välillä myös voimaannuttavia ja virkistäviä tapahtumia sekä matkoja, joilla palkitaan vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoistoiminnan näkyväksi tekeminen, kannustaminen ja julkinen arvostus tekevät siitä arvostettavaa, niin toimijoiden kesken, kuin yleisissä mielikuvissa. Vapaaehtoistyöntekijöiden tukemisessa on tärkeää panostaa valmentavaan ohjaukseen, kouluttamiseen ja voimaannuttamiseen. Koulutus sekä valmennus sisältävät itsereflektion, sekä tarjoavat jatkokoulutuksen mahdollisuuden, jota vapaaehtoiset voivat hyödyntää halutessaan. Voimaannuttaminen tarkoittaa työnohjausta joko ryhmässä tai yksilökohtaisesti. Se mahdollistaa turvallisen asioiden käsittelyn, oppimisen ja itsereflektion. Ryhmässä voidaan purkaa usein ahdistaviakin tunteita. Vapaaehtoistyöntekijän on tärkeää pohtia, mitkä asiat ja arvot vaikuttavat hänen työhönsä ja miksi hän tekee vapaaehtoistyötä (Vuoti 2006, 2-3, 15 [viitattu 15.10.2009].)

Tuloksellisessa vapaaehtoistyössä **johtamisen** tulee olla ammatillista ja päätoimista. Johtaminen rakentuu vuorovaikutuksellisesta kohtaamisesta ja koordinoinnin hallinnasta. Keskitetty koordinointi tuo mukanaan uusia vapaaehtoisia. Johtajan tehtävänä on kontrolloida työn sisältöä ja toimintatapoja, kuitenkin niin ettei se tukahduta vapaaehtoisten vapaaehtoisuutta. Vapaaehtoistoimintaa ei voida määräillä ylhäältäpäin käskemällä. Sille voidaan kuitenkin asettaa normeja ja edellytyksiä. Toimintaa organisoivalla taustayhteisöllä tulisi olla palkattu, toiminnasta vastaava henkilö, jotta vapaaehtoistyö voisi jatkua. Palkatun työntekijän tehtävänkuvaan kuuluvat mm. toiminnan kehittäminen, toimijoiden tukeminen ja ohjaus. Näiden lisäksi hänen vastuualueisiinsa kuuluu työkokouksien suunnittelu ja järjestäminen, rekrytointi, perehdyttäminen, valvonta, lisäkoulutuksen järjestäminen, työnohjaus, tehtävien tilastointi, toimijoiden rekisteröinti, työtä ohjaavat tavoitteet ja vuosisuunnitelman laatiminen. Vapaaehtoistyötä organisoiva taho kantaa aina mukanaan yleisen vastuun koko toiminnasta, joten johtajan tulee olla perehtynyt vakuutusturva asioihin, sekä vahinkotilanteissa toimimiseen (Vuoti 2006, 2, 6-7 [viitattu 15.10.2009].) Johtajan tulisi suhtautua kaikkiin vapaaehtoisiiin oikeudenmukaisesti, synnyttää heissä luottamusta ja rohkaista heitä käyttämään omia taitojaan ja tietojaan. Johtaja on aina esikuva, jota muut katsovat ja seuraavat (Camplin 2009, 37, 39 [viitattu 15.10.2009].)

Vapaaehtoistoimintaa **järjestettäessä** kartoitetaan aluksi vapaaehtoisen odotuksia toiminnasta, sovitaan yhdessä toiminnan laajuudesta ja muodosta, sekä yhteisön antamasta tuesta ja seurannasta, niin ongelmatilanteissa kuin normaalin toiminnan aikana. Aluksi siis työntekijä perehdytetään toimintaan, jolloin hän on ikään kuin vierailija, jonka vastuuna on tavallisen ihmisen vastuu lähimmäisestään. Perehdyttämisen jälkeen vapaaehtoinen alkaa toteuttaa niitä tehtäviä, joista hänen kanssaan on alussa sovittu. Vapaaehtoisen vastuulla on myös nopea yhteydenotto johtohenkilöön, niissä ongelmatapauksissa tai tilanteissa, joissa hän kokee taitonsa ja tietonsa riittämättömiksi. Vapaaehtoistyöntekijä voidaan vetää vastuuseen tekemisistään vain silloin, kun voidaan kiistatta näyttää hänen toimineen tahallaan virheellisesti. Aikuisen ihmisen vastuullisuuteen kuuluu pyrkimys arvioida itseään ja toimintaansa, samoin kuin mahdollisuuksiaan ja motiivejaan toimia vapaaehtoistyön periaatteiden mukaisesti. Keskeistä on, että vapaaehtoistyöntekijän motivaatio ja taustayhteisön arvopohja, sekä tavoitteet ovat yhteiset. Yhteinen arvopohja ja tavoitteet lisäävät vapaaehtoisten sitoutumista ja siten edesauttavat toiminnan onnistumista. Vapaaehtoistyöntekijöitä pyritään jatkuvasti motivoida kriittiseen osallistumiseen. Rakentavan arvostelun kautta heidän tietoisuutensa itsestään ja ympäristöstään kasvaa, ja he näkevät omat mahdollisuutensa muuttaa olosuhteita. Motivointia tarvitaan, jotta ihmiset löytäisivät ja ottaisivat käyttöönsä sekä näkyvät, että piilossa olevat kykynsä ja voimavaransa. Tähän vaikutetaan kyselemällä ja kartoittamalla, jolloin ihmiset joutuvat määrittelemään omia tavoitteitaan ja motivaatiotaan. Kyselyn ja kartoittamisen avulla vahvistetaan vapaaehtoisten myönteistä vastaanottoa, sekä poistetaan epävarmuuden tunnetta osaamisesta (Vuoti 2006,10 [viitattu 15.10.2009].)

Camplinin (2009, 36-37 [viitattu 15.10.2009]) kertoo LMX – teoriassa (The Leader member exchange) vapaaehtoiset jaetaan joko sisällä oleviin tai ulkona oleviin työntekijöihin. Sisällä oleville annetaan enemmän vastuuta ja mahdollisuuksia toteuttaa asioita. Ulkona olevat puolestaan tekevät vain välttämättömän, jota heidät on pyydetty tekemään. Myös ulkona olevien ryhmää arvostetaan, mutta he eivät tavoittele mitään suurempaa arvostusta tai tukea toiminnalleen. Johtajan tulisi kyetä tunnistamaan, kumpaan ryhmään vapaaehtoiset kuuluvat, jotta hän pystyisi motivoimaan ulkona olevia vapaaehtoistyöntekijöitä. Paras tapa motivoida ja sitouttaa ulkopuolella olevia

toimintaan, on antamalla heille erilaisia vastuutehtäviä. Kaikille työntekijöille pitäisi tarjota samanlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa ryhmän toimintaan. Vuodin (2006, 12) mukaan vapaaehtoisena jatkaminen on sidoksissa siihen, miten heidät kohdataan toiminnassa. Henkilökohtainen lähestyminen ja yksilön huomioiva vastaanotto vaikuttaa siihen, että vapaaehtoiset tulevat seuraavallakin kerralla. Avoin ilmapiiri, lämmin vastaanotto, tasa-arvoinen kohtelu ja tarpeellisuuden tunne vahvistavat sitoutumista. Sitoutumista edistää myös se, että vapaaehtoinen saa itse määritellä, millainen toiminta sopii hänen elämäntilanteeseensa, millaisen vastuun hän ottaa, sekä kuinka paljon aikaa hän käyttää vapaaehtoistoimintaan. Myös toiminnan joustavuudella on vaikutusta vapaaehtoisten sitoutumisen asteeseen.

## **4 MONIKULTTUURINEN NUORISOTYÖ**

### **4.1 Maahanmuuttajanuoret**

Nuoruus ja maahanmuuttajuus on yhdistelmänä haastava, joten maahanmuuttajanuori tarvitsee suurempaa ja kokonaisvaltaisempaa tukea aikuisilta, kuin suomalainen nuori. Nuoruuteen kuuluvien kehitysvaiheiden voidaan ajatella olevan universaaleja, joten niiden läpikäyminen ei rajoitu tiettyyn ympäristöön ja kulttuuriin. Nuoruuden kehitysvaiheiden läpikäymisen lisäksi, maahanmuuttajanuori joutuu myös kohtaamaan kahden kulttuurin kohtaamiseen liittyviä haasteita.

#### **4.1.1 Nuoruus kehitysvaiheina**

Tavallisimman jaottelun mukaan nuoruus jaetaan kolmeen ajanjaksoon: varhaisnuoruuteen eli murrosikään (11-14v), keskinuoruuteen (14-18v) ja myöhäisnuoruuteen 19-25v). Nuoren kehitykseen kuuluvat fyysiset muutokset tapahtuvat varhais- ja keskinuoruudessa. Tätä kehitysvaihetta kutsutaan nimellä puberteetti (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 158.)



Toisen määritelmän mukaan ikävuosia 13-21 kutsutaan nuorisoiäksi. Laajasta näkökulmasta katsottuna tämä ajanjakso päättää ihmisen elämänkaaren ensimmäisen kolmanneksen ja aloittaa siirtymisen aikuisuuteen. Nuorisoiässä ihmisen olemukseen ilmaantuu aikuisen tunne-elämän, ajattelun ja käyttäytymisen piirteitä (Turunen 2005, 113.)

”Tunteiden avartuminen ja sisäistyminen johtavat siihen, että nuorisoikäinen haluaa elää omista tunnoistaan käsin ja noudattaa omia sisäisiä yllykkeitään”(Turunen 2005, 124). Puberteetti-iässä olevat nuoret saattavat olla herkkiä ja toimia ylikorostuneesti. Tämä johtuu heidän kehossaan tapahtuvista suurista muutoksista. Nuori harjoittelee itsenäistä ajattelua kyseenalaistamalla ajattelullaan ja toiminnallaan aikaisemmin oppimiaan asioita. Murrosiässä oleva nuori hahmottaa asioita eri näkökulmista ja laajentaa omia käsityksiään. Tämä näkyy suurempana tietoisuutena ja uteliaisuutena maailmaa kohtaan. Jotta aikuistuva nuori kykenisi ratkaisemaan kehityskriisinsä onnistuneesti, hänellä on tarvinnut olla varhaislapsuudessaan vähintään yksi turvallinen vuorovaikutus- ja kiintymyssuhde (Jarasto & Sinervo 1999, 50; Piironen-Malmi ym. 2008, 159.)

Tunteiden avartuessa nuori on erittäin altis ulkoapain tuleville vaikutteille. Se palaute jota nuori saa kavereiltaan liittyen ulkonäköönsä ja käyttäytymiseensä, vaikuttaa voimakkaasti nuoren minäkäsityksen ja itsetunnon kehittymiseen. (Piironen – Malmi ym. 2008, 159.) ”Nuoren identiteetin kehitykselle on oleellista, että hän saa tuntea olevansa sekä ainutlaatuinen yksilö, että hyväksytty muiden joukkoon” (Jarasto ym. 1999, 89). Myös erilaisilla siirtymillä, kuten koulun tai luokan vaihdolla, asuinpaikkakunnan vaihtumisella tai voimakkailla kriisikokemuksilla saattaa olla vaikutusta nuoren minäkäsityksen kehittämisessä (Piironen-Malmi ym. 2008, 159-160.)

Varhaisnuoruudessa nuoren ajattelu muuttuu käsitteellisemmäksi. Varhaisnuori pystyy yleistävään ajatteluun ja päätöksentekoon. Ajattelun laadullinen muutos tapahtuu noin 11-15 vuoden iässä. Tuolloin nuori kykenee paremmin hahmottamaan ympärillä olevaa maailmaa ja miettimään omaa tulevaisuuttaan. Varhaisnuori osoittaa yhä enemmän itsenäisyyttä eri elämänalueilla, tekemällä erilaisia valintoja ja ratkaisuja (Piironen-Malmi ym. 2008, 160; Jarasto & Sinervo 1999, 52.)

Nuoren itsetunto ailahtelee eniten 12-14 vuoden iässä.. Tässä kehitysvaiheessa nuoret viettävät entistä enemmän aikaa ystäviensä kanssa, ja puhuvat henkilökohtaisista asioistaan entistä vähemmän vanhempiensa kanssa. Nuoren itsenäistymis- ja vanhemmista irtautumisprosessiin kuuluu yksinäisyyden tunne. Kun nuori kokee ja tietää olevansa rakastettu vanhempiensa taholta, hänen itsetuntonsa kehittyy yleensä hyväksi (Jarasto ym. 1999, 53-54; Piironen-Malmi ym. 2008, 160-161.)

Aikuisten tulisi tukea nuorten välisiä ystävyssuhteita, koska niiden kautta nuoret kokevat yhteenkuuluvuutta, toveruutta sekä tunnepuolen turvallisuutta. Jotta ihminen kasvaisi ja kehittyisi eheäksi, hän tarvitsee sekä henkistä että fyysistä läheisyyttä (Piironen Malmi ym. 2008, 161-162; Jarasto ym. 1999, 47-48.) ”Nuoren lähellä olevan aikuisen on osoitettava välittämistä olemalla käytettävissä jos ja kun nuori haluaa ja sillä tavalla kuin nuori haluaa itseään tuettavan tai autettavan” (Piironen-Malmi ym. 2008, 161-163).

Nuoren ajattelun avartuessa, hän on yhä kykenevämpi vastavuoroisiin ja tasaveroisiin ystävyssuhteisiin. Ystävyssuhteitten kautta nuori kehittää tärkeitä, tulevaan elämään oleellisesti liittyviä taitoja. Nuoret harjoittelevat vuorovaikutus- ja keskustelutaitojaan, oman elämänsä hallintaa, ryhmässä toimimista, toisten ohjaamista sekä erilaisia tekniikoita ja toimintoja harrastusten ja vapaa-ajan vieton parissa. Edellä mainituista syistä vapaa-aika ja harrastukset ovat nuoren kehityksen kannalta tälle erittäin tärkeitä (Jarasto ym. 1999, 90; Piironen-Malmi 2008, 159-160.)

#### 4.1.2 Kahden kulttuurin kohtaaminen ja sen tuomat haasteet

”Kulttuuri koostuu asioista, joita ihmiset ja kansat ovat historiansa aikana oppineet tekemään, arvostamaan ja uskomaan” (Räty 2002, 42). Ihminen on pitkälti oman kulttuurinsa muovaama, ja hänen havaintokykyihinsä on vaikuttanut se kulttuuri, johon hän on kasvanut ja jossa hän elää. Mitä enemmän ihminen on tekemisissä omasta kulttuuristaan poikkeavan kulttuurin kanssa, sitä paremmin hän tiedostaa oman etnisen ryhmänsä (Cantell 2000,12, 24.)

Kulttuurien kohdatessa ihmiset joutuvat sopeutumaan kulttuurin muutoksiin. Tätä kulttuurin muutosprosessia kutsutaan akkulturaatioksi. Jokainen etnisen tai kulttuurivähemmistön edustaja joutuu määrittelemään itselleen, miten tärkeänä hän pitää oman kulttuurinsa ja kulttuuri-identiteettinsä säilyttämistä. Hän joutuu myös pohtimaan yhteiskuntaan ja valtaväestöön liittyvien suhteiden ylläpitämisen merkitystä (Cantell 2000, 74-75.) Eri kulttuurien kohdatessa esiin nousevat useimmiten ainakin neljä seuraavaa kulttuurista vaihtelua: maailmankatsomus, yksilö- ja yhteisökeskeisyys, valtasuhteet sekä aikakäsitys. Mitä enemmän samankaltaisia elämänkokemuksia eri kulttuuritaustaisilla ihmisillä on, sitä paremmin he pystyvät ymmärtämään toisiaan (Räty 2002, 54–66.)

Voidaan ajatella että maahanmuuttaja elää kahdessa tai kolmessa eri maailmassa yhtä aikaa. Vaikka hän on osa suomalaista yhteiskuntaa, hän elää maahanmuuttajayhteisössä, joka noudattaa omia kulttuurisia tapojaan. Tämän lisäksi maahanmuuttajalla saattaa olla myös kiinteä yhteys entiseen kotimaahansa. Haasteelliseksi tilanteen tekee se, että näiden kolmen eri maailman arvot ja odotukset saattavat erota toisistaan hyvinkin paljon. Tasapainon löytäminen eri yhteisöjen paineen alla voi olla vaikeaa ja vie aikaa (Maahanmuuttajan roolit 2009, 5 [viitattu 22.10.2009]; Räty 2002, 108.)

Maahanmuuttajan uuteen ympäristöön sopeutuminen on vaiheittainen prosessi, joka sisältää kriisin aineksia. Kyseistä sopeutumisprosessia kutsutaan myös kulttuurishokiksi, ja se saattaa pitää sisällään hämmennyksen ja vierauden tunteita. Kulttuurishokkiin kuuluu neljä eri vaihetta: kuherruskuukausivaiheen, torjuntavaiheen, tasapainonhakuvaiheen sekä useamman kulttuurin hallintavaiheen. Sopeutumisprosessi on aina yksilöllinen ja siihen vaikuttavia asioita ovat esim. lähtötilanne, oma kulttuuri, kielitaito, koulutus, perheen ja ystävien tuki, oma persoonallisuus sekä valtaväestön asenne. Sopeutumisprosessin vaiheiden kesto ja voimakkuus vaihtelevat yksilöllisesti. Koska uuteen ympäristöön sopeutuminen on henkisesti raskas kokemus, sopeutumisprosessin aikana maahanmuuttajat ovat alttiita psyykkisille ongelmille (Kämärä 2001, 99 [viitattu 22.10.2009]; Räty 2002, 120-122.)

Etnisenä vähemmistönä eläminen muuttaa suhtautumista omaan kulttuuriin. Oman kulttuuri-identiteetin säilyttäminen ja sen siirtäminen jälkipolville saattaa tulla uudessa ympäristössä elävälle maahanmuuttajalle tärkeämmäksi, mitä se oli hänelle entisessä kotimaassa. Hämmennystä aiheuttaa myös samasta kulttuurista tulevien ystävien ja sukulaisten eriävät mielipiteet siitä, miten oma kulttuuri tulisi säilyttää tai miten kahden kulttuurin välillä tulisi elää (Räty 2002, 113.) Suomen yksilökeskeiseen perhekulttuuriin tottumattoman maahanmuuttajan on usein määriteltävä perheenjäsen-roolinsa uudelleen. Perheen sisäiset rooliodotukset, sekä perheenjäsenten eritahtinen sopeutumisprosessi aiheuttavat myös ongelmia sukupolvien käyttäytymisodotusten ja -toiveiden välillä (Maahanmuuttajan monet roolit 2009, 5 [viitattu 22.10.2009].)

Maahanmuuttajan kontaktit suomalaisiin rajoittuvat alussa lähinnä viranomaisiin. Kontaktien puutteen vuoksi hänen on vaikea oppia monia uuteen ympäristöön liittyviä perustaitoja normeja. Suurin osa maahanmuuttajista törmää ennakkoluuloihin ja jopa rasismiin suomalaisen valtaväestön taholta. Vaikka maahanmuuttaja yrittäisi parhaansa mukaan toimia suomalaisen yhteiskunnan normien mukaan, kantaväestö ei useinkaan pidä häntä suomalaisena. Tämä saa aikaan sen, että monet maahanmuuttajat tietoisesti toimivat valtaväestöstä poikkeavalla tavalla, koska heidän on helpompi omaksua pienemmän alakulttuurin normit, sekä saada kaipaamaansa hyväksyntää kuulumalla johonkin ryhmään (Räty 2002, 114-116.)

Maahanmuuttajien suhtautumisessa valtakulttuuriin ja omaan kulttuuriin on nähtävissä neljä perusasennoitumista, jotka vaikuttavat heidän kulttuuriseen sopeutumiseensa. Nämä ovat integraatio eli kotoutuminen, assimilaatio eli sulautuminen, separaatio eli eristäytyminen, sekä vieraantuminen/marginalisoituminen. Edellä mainituista asenteista integraation eli kotoutumisen ajatellaan yleisesti takaavan kaikkein parhaimman lopputuloksen. Tällä tavoin orientoitunut maahanmuuttaja säilyttää omia kulttuuriperinteitään, mutta myös ylläpitää yhteyksiä enemmistökulttuuriin (Cantell 2000, 75-76; Kämärä 2001, 90 [viitattu 22.10.2009].)

Maahanmuuttajan uuteen kulttuuriin sopeutuminen johtuu monista tekijöistä. Henkistä sopeutumista edistävät esimerkiksi työn löytäminen, taloudellinen hyvinvointi, suomen kielen oppiminen, sekä erilaiset sosiaaliset verkostot ja niiltä saatu tuki (Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla 2006 [viitattu 22.10.2009].)

”Kun maahanmuuttaja tuntee uuden kulttuurin tarpeeksi hyvin voidakseen elää siinä täysipainoisesti ja toisaalta kokee oman elämänsä jatkumona muuttamisesta huolimatta, voidaan hänen katsoa onnistuneen kahden kulttuurin hallinnassa” (Räty 2002, 128).

#### 4.1.3 Maahanmuuttajanuoren tukeminen

Etninen identiteetti voidaan määritellä tiettyyn etniseen ryhmään kuulumisen tunteeksi. Etnisellä identiteetillä on keskeinen sija yksilön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta (Cantell. 2000, 24.) Kasvaessaan monikulttuurisessa ympäristössä, nuori joutuu pakostakin määrittelemään itselleen oman etnisyytensä. Monikulttuurisessa ympäristössä kasvavat nuoret joutuvat etsimään identiteettiään ja arvojaan useammasta kuin yhdestä kulttuurista. Maahanmuuttajanuorelle nuoruus voi olla todella hämmentävää aikaa. Hän joutuu perustelemaan Suomessa olonsa syitä sekä itselleen, että ympäristölleen. Maahanmuuttajanuori näkee usein oman kulttuurinsa vähemmistökulttuurina, jollaisena se Suomessa esiintyy. Maahanmuuttajanuori joutuu muodostamaan oman maailmankuvansa yhdistelemällä suomalaisen yhteiskunnan sekä oman etnisen ryhmänsä arvoja ja normeja (Räty 2002, 46,169.)

Monia nuoria maahanmuuttajia uhkaa marginalisoituminen, koska he eivät omaksu vanhempiensa kulttuuria, mutta eivät myöskään valtakulttuuria. Jotta maahanmuuttaja voisi olla suomalaisen yhteiskunnan täysipainoinen jäsen, hän tarvitsee sekä suomalaisen kulttuurin tuntemusta, että kielitaitoa. Vaikka maahanmuuttajalapset ja nuoret näyttävät monesti sopeutuvan aikuisia nopeammin uuteen ympäristöön, tarvitsevat he kuitenkin monipuolista tukea uuteen elämäntilanteeseen sopeutumisessa. Kun nuori kokee itsensä tervetulleeksi ja ympäristö tukee hänen sopeutumistaan eri tavoin, on hänellä hyvät mahdollisuudet päästä integroitumaan suomalaiseen yhteiskuntaan (Peltola 2009, 24 [viitattu 25.10.2009]; Räty 2002, 120, 127, 154.)

Monet maahanmuuttajanuoret ikään kuin taiteilevat kahden kulttuurin välissä. Toisella puolella ovat vanhemmat traditioineen, tapoineen ja ongelmineen, ja toisella puolella taas uutta kulttuuria edustavat samanikäiset nuoret. Kahden kulttuurin painostuksessa eläminen saattaa vaikuttaa nuoreen siten, että tämä sulkeutuu itseensä ja alkaa käyttäytyä epäsosiaalisesti (Kämärä 2001, 96 [viitattu 22.10.2009].) Ulkopuolisuudentunne ja oman paikan löytämisen vaikeus tuottavat monelle ahdistusta. Jos tällainen nuori ei saa tukea tilanteeseensa aikuisilta, hän saattaa syrjäytyä ja ajautua esim. rikolliseen käyttäytymiseen. Maahanmuuttajanuori tarvitseekin identiteettinsä löytämiseen ja tukemiseen aikuiselta enemmän aikaa, kärsivällisyyttä ja työtä, kuin suomalaisnuori (Räty 2002, 218–219; Kemppinen 1999, 204.) Maahanmuuttajanuorten rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttaa myös se tosiasia, että monella heistä on varsin niukasti tietoa omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan rikosten tekijöinä tai uhreina. Myös suomalaisen oikeus- ja palvelujärjestelmän tunteminen on usein puutteellista. Yleisesti ottaen maahanmuuttajanuorten syrjäytymiseen vaikuttavat pitkälti samat taustatekijät, jotka vaikuttavat myös valtaväestöön kuuluvien nuorten syrjäytymiseen (Honkatukia & Suurpää 2007 [viitattu 15.9.2009]; Viranomaisten yhteistyö on avain nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen. 2007 [viitattu 14.10.2009].)

Maahanmuuttajanuoret joutuvat usein kohtaamaan valtaväestön taholta ennakkoluuloja ja jopa suoranaista rasismia. ”Arkipäivän rasismin ympäristöinä voivat olla niin nuorten omat epäviralliset tilat kuin koulun kaltaiset institutionaaliset puitteet” Rasismi ilmenee yleensä syrjivinä eleinä, nimittelynä, ryhmästä sulkemisena tai fyysisenä väkivaltana. Valitettavan moni nuori jää yksin kokemuksiensa kanssa, eikä puhu niistä vanhemmilleen tai viranomaisille (Honkatukia ym. 2007 [viitattu 15.9.2009].) Jos maahanmuuttajanuori kokee, että häntä ei kohdella tasa-arvoisesti suhteessa suomalaisiin nuoriin, on hänen vaikeaa sitoutua yhteisiin sääntöihin ja normeihin. Maahanmuuttajanuoria tulisi kohdella siten, että he kokevat itsensä samanarvoisiksi suomalaisten nuorten kanssa. Tällöin heidän integroitumisensa suomalaiseen yhteiskuntaan saa hyvän kasvuperustan (Räty 2002, 219.)

Koska maahanmuuttajanuoren kielitaito sekä kulttuurintuntemus on vajavaista, hänen koulunkäyntinsä on haasteellista. Hän saattaa kärsiä opiskelumotivaation puutteesta,

joka saattaa vaikuttaa negatiivisesti hänen jatko-opiskelumahdollisuuksiinsa tulevaisuudessa. Maahanmuuttajanuoren oppimiskykyä voivat rajoittaa myös traumaattiset kokemukset ja perheongelmat. Koska maahanmuuttajanuoren vanhemmat joutuvat käymään läpi monia uuteen kulttuuriin sopeutumiseen liittyviä haasteita, heidän voimavaransa ja taitonsa eivät välttämättä riitä tukemaan nuorta tämän koulunkäynnissä. Tällaisessa tilanteessa oleva nuori jää helposti ilman sitä tukea ja seurantaa, jota suurin osa valtaväestöön kuuluvista nuorista saa. Maahanmuuttajanuori tarvitseekin jatkuvaa opettajien, nuoriso-ohjaajien, sekä muiden tukihenkilöiden apua menestyäkseen opiskelussa (Räty 2002, 219.)

Maahanmuuttajanuorilla ei usein ole samanlaisia mahdollisuuksia kuin suomalaisnuorilla osallistua vapaa-ajan harrastuksiin. Syynä tähän on useimmiten tiedon- ja rahan puute, sekä heikko suomen kielen taito. Maahanmuuttajanuorten tavoittaminen on nuorisotyölle haasteellista monesta eri syystä. Haasteina voivat olla esim. maahanmuuttajanuorten vähäinen tietämys nuorisotoiminnasta, toimintaan tarvittavien tilojen ja ohjauksen puuttuminen, nuorten väliset kulttuuriset muurit, tietämättömyyteen perustuvat ennakkoluulot, sekä nuorten vanhempien kielteinen asenne nuorisotiloja kohtaan (Espoon nuoret maahanmuuttajat 2002, 3-4 [viitattu 15.9.2009]; Kivijärvi & Harinen 2008, 10 [viitattu 26.10.2009].)

Usein maahanmuuttajanuoret eivät halua käydä nuorisotiloissa, koska he kokevat kohtaavansa ennakkoluuloja, niin suomalaisten nuorten kuin ohjaajienkin taholta. Maahanmuuttajanuoret saattavat tarvita paljon tukea astuakseen sisään nuorisotilan ovesta. Ulkopuolisuudentunteensa johdosta heidän on usein helpompaa tulla tilaan, joka tarjoaa sosiaalisen oleskelun lisäksi myös harrastusmahdollisuuksia (Honkasalo, Souto & Suurpää 2007, 38, 45.) Vuonna 2005 tehdyn kyselyn ja teemahaastattelujen pohjalta saatiin selville, että monet maahanmuuttajanuoret toivovat turvallisia puitteita ja resursseja omista kiinnostuksistaan lähteville luoville projekteille. He kaipaavat myös suomalaisia ystäviä, jotka lähtisivät heidän tuekseen vieraiksi koettuihin tiloihin ja toimintoihin (Kivijärvi ym. 2008, 10.) Ohjatut vapaa-ajan toiminnot ovat hyviä keinoja saattaa maahanmuuttaja- ja suomalaistaustaisia nuoria yhteen. Yhteisen tekemisen

kautta nuoret saavat mahdollisuuden tutustua toisiinsa rennolla ja luonnollisella tavalla (Räty 2002, 219.)

Maahanmuuttajaperheissä lasten ja vanhempien välillä, sekä toisinaan myös vanhempien ja viranomaisten välisessä viestinnässä saattaa ilmetä tietokatkoksia. Nuorten vanhemmilla ei usein ole paljoakaan tietoa siitä, mitä heidän lapsensa vapaa-aikanaan tekevät. Myös vanhempien toivomukset lastensa vapaa-ajan viettotavoista saattavat olla varsin erilaisia kuin nuorten kiinnostukset. Olisikin tärkeää että nuorisotyöntekijät, sekä muut kasvattajat pitäisivät säännöllisesti yhteyttä maahanmuuttajaperheiden vanhempiin, ja myös tarvittaessa pyrkisivät toimimaan neuvottelijoina lasten ja vanhempien välillä (Karpela 2004 [viitattu 15.10.2009].) Säännöllinen yhteydenpito vanhempiin vähentää ennakkoluuloja, sekä helpottaa yhteistyötä. Nuorisotyöntekijöiden tekemä yhteistyö koulun kanssa saattaa myös vähentää vanhempien ennakkoluuloja, koska monien silmissä nuorisotoiminta näyttää luotettavammalta, jos heidän lastensa koulu on siinä jollakin tavalla yhteistyökumppanina (Honkasalo ym. 2007, 38 [viitattu 25.10.2009].)

Maahanmuuttajaperheiden sisäiset konfliktit syntyvät usein, kun vanhempien vaalimat etniset arvot ja normit törmäävät lasten omaksumaan suomalaiseen nuorisokulttuuriin. Konfliktien aiheita voivat olla esim. koulunkäynti, päihteet, vanhempien kunnioittaminen, pukeutuminen, kanssakäyminen muiden nuorten kanssa, seurustelu, perinteiden noudattaminen, uskonto sekä oman äidinkielen merkitys. Edellä mainittujen konfliktien ehkäisemisessä ja ratkaisemisessa voidaan yhtenä nuorisotyön työmuotona käyttää esim. ohjattuja vertaisryhmäkeskusteluja, joissa samaan etniseen tai kieliryhmään kuuluvat lapset ja vanhemmat keskusteleval ohjaajan avustuksella ajankohtaisista haasteista, sekä pohtivat mahdollisia ratkaisuja kriisitilanteisiin. (Peltola, M. 2009, 19 [viitattu 25.10.2009]; Ekholm & Salmenkangas 2008, 42-43[viitattu 15.9.2009].) Maahanmuuttajanuorten parissa toimivan ohjaajan olisi hyvä perehtyä niiden nuorten kulttuuriin, joiden kanssa hän työskentelee, kyetäkseen hedelmälliseen vuorovaikutukseen nuorten ja heidän vanhempiensa kanssa (Kemppinen 1999, 204.)



## 4.2 Ohjaajan roolit nuorten kanssa tehdyssä työssä

Itsenäistymään pyrkivän nuoren ei ole kovinkaan helppoa puhua mieltään askarruttavista asioista ja kysymyksistä omien vanhempiensa kanssa. Nuori kuitenkin kaipaa turvallista aikuista, jonka kanssa hän voi jakaa ajatuksiaan, ja jolta hän saa tarvitsemaansa tukea ja ohjausta. Nuori etsii ihmisiä, joita voi ihailla ja arvostaa (Jarasto & Sinervo 1999, 108-110.) Nuorten parissa työskentelevä ohjaaja on juuri tällainen, sopivan ulkopuolinen ja neutraali aikuinen. Hän toimii perheiden kasvatustyötä tukevana oheiskasvattajana. Koska vain pieni osa kasvatuksesta on tietoista kasvattamista, kasvatukseen osallistuvat kaikki ne aikuiset, jotka ovat lapsen tai nuoren kanssa tekemisissä (Kemppinen, 1999, 131; Kemppinen, 2002, 17, 118.)

”Siitä, mitä kasvatusta nuorisotyössä tarkoittaa, ei ole yhteisesti jaettua käsitystä. Se ei ole varhaiskasvatusta eikä koti- ja koulukasvatusta, vaan jotain siltä väliltä – tai jotain aivan muuta” (Honkasalo ym. 2007, 17 [viitattu 25.10.2009]).

### 4.2.1 Ohjaajan tehtävät

*Nuorisolaki (72/2006) määrittelee nuorisotyön nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvaksi aktiivisen kansalaisuuden edistämiseksi ja nuorten sosiaalisuuden vahvistamiseksi. Lisäksi nuorisotyön on tuettava nuorten kasvua sekä kehitystä, itsenäistymistä ja sukupolvien välistä vuorovaikutusta (Piironen-Malmi ym. 2008, 167).*

Nuorisotoiminnalla ja -työllä on merkittävä rooli nuoren ”saattamisessa” aikuisuuden kynnykselle. Yleisesti hyväksytyjen arvojen ja periaatteiden mukaan nuorisotyön tehtäväksi katsotaan myös perinteisen kulttuurin, yhteiskunnan arvojen, normien ja roolien, sekä käyttäytymistapojen ja toimintamallien siirtämisen uudelle sukupolvelle (Piironen – Malmi ym. 2008, 167-168.)

Nuorten parissa toimivan ohjaajan tehtävänä on olla roolimalli, joka sanojensa ja tekojensa kautta välittää nuorille tiettyjä arvoja ja malleja. Hänen tulisi toimintansa kautta edistää nuorten osallistumista ja osallisuutta, jotta näistä kasvaisi omaan

tulevaisuuteensa aktiivisesti vaikuttavia yksilöitä. Ohjaan tulee myös auttaa nuoria kehittämään ongelmanratkaisutaitojaan. Hänen edustamansa ratkaisumallien tulisi heijastella niitä arvoja ja käytäntöjä, joihin valtakunnallinen nuorisotyö perustuu. Toimintansa kautta ohjaajan tulee pyrkiä sopeuttamaan nuoria yhteisön normeihin ja vallitsevaan järjestykseen. Hänen tulee pyrkiä lisäämään nuorten tietoisuutta oikeudenmukaisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta, sekä vahvistaa heidän kykyään nähdä ympäröivät asiat kriittisesti (Cantell, 2000, 101-102.)

#### 4.2.2 Neljä ohjaajatyyppeä

Kasvatustyyliä voidaan erottaa sen mukaan, kuinka lapsen ja aikuisen välisessä suhteessa osoitetaan paljon rakkautta – vähän rakkautta eli ” ymmärtämystä/vastaanottavuutta” (responsiveness), tai paljon kontrollia/vaativuutta – vähän kontrollia/vaativuutta” (demandingness). Näiden kahden ulottuvuuden yhdistelmänä voidaan erottaa neljä toisistaan eroavaa kasvatussuhteen tyyppiä, jotka ovat sellaisinaan pitkälti sovellettavissa myös nuorisotyöhön. Kasvatuskäytännöt jaetaan neljään eri luokkaan: rakkaus – kontrolli (auktoritatiivinen), tiukka (autoritaarinen) ja salliva sekä välinpitämätön (laiminlyövä) (Kärkkäinen, Väisänen & Ylenius 1992, 73; Aunola, Stattin & Nurmi 2000 [viitattu 25.10.2009].)

**Salliva ohjaaja** hyväksyy kaiken, mitä nuori tekee, sekä pyrkii kaikessa ymmärtämään tämän käyttäytymistä. Hän on vastaanottavainen, lapsikeskeinen ja ymmärtäväinen. Sallivan ohjaajan mielestä nuorta tulee ohjata ainoastaan rakkauden ja tunnustuksen avulla. Hän ei halua ottaa itselleen auktoriteetin asemaa, eikä näin pysty asettamaan tarvittavia sääntöjä nuorille ja vaadi heiltä tarpeeksi. Nuorelta ei vaadita kypsyyttä käyttäytymistä vaan odotetaan heidän käyttäytyvän itsenäisesti ja automaattisesti. Tällaista kasvatussuhdetta edustava ohjaaja ei kykene aikaansaamaan turvallista ilmapiiriä nuorisotilaan. Seurauksena on, että joku nuorista omaksuu itselleen johtajan roolin ja alkaa tyrannisoida toisia nuoria (Kärkkäinen, Väisänen & Ylenius 1992 74; Aunola, Stattin & Nurmi 2000[viitattu 25.10.2009].)

**Tiukka ohjaaja** on sallivan vastakohta. Hänen suhteensa nuoriin on kylmä ja etäinen.

Tiukka ohjaaja pyrkii ohjailemaan nuoria pelon ja voimankäytön avulla. Hän asettaa nuorille paljon sääntöjä, määräyksiä ja vaatimuksia, sekä turvautuu helposti rangaistuksiin, nuorten rikkoessa sääntöjä. Tiukka ohjaaja ei kommunikoi nuorten kanssa rakentavasti, vaan vaatii ehdotonta kuuliaisuutta antamilleen ohjeille. Hän on vaativa, muttei ymmärtäväinen. Koska Tiukan ohjaajan ja nuorten väliltä puuttuu luottamus ja toveruus, hänen sanoillaan ei useinkaan ole kovin pitkäaikaista vaikutusta nuoriin. Tyypillistä tälle kasvatussuhteelle on aikuiskeskeisyys, paljon sääntöjä nuorille, vähäinen luottamus ja niukka rohkaiseminen avoimuuteen. Nuorisotilassa ilmapiiri muuttuu helposti kontrollikeskeiseksi ja kritisoiivaksi (Kärkkäinen, Väisänen & Ylenius 1992, 74; Aunola, Stattin & Nurmi 2000[viitattu 25.10.2009].)

**Välinpitämättömän ohjaajan** ei osoita nuorille rakkautta, ymmärtämystä, huomiota ja arvostusta, mutta ei myöskään aseta sääntöjä. Välinpitämätön ohjaaja ei toteuta minkäänlaisia sanktioita tai rangaistuksia, vaikka nuorten käytös sitä vaatisikin. Hän ei vaadi nuorilta mitään sellaista, mitä nämä eivät halua tehdä. Välinpitämätön ohjaaja ei halua ottaa ”kasvattajan” roolia, vaan kokee vastuukseen pelkän ”ohjaamisen”. Hänen ja nuorten välinen suhde pysyy pinnallisena ja etäisenä. Tällaisen kasvatussuhteen seurauksena nuorisotilaan saattaa syntyä kaaosmaisia tilanteita, koska ryhmältä näyttää puuttuvan johtaja (Kärkkäinen, Väisänen & Ylenius 1992, 74; Aunola, Stattin & Nurmi 2000[viitattu 25.10.2009].)

**Rakkaus-kontrolli-ohjaajan** edustamassa kasvatussuhteessa yhdistyvät rakkaus ja kontrolli. Tällainen ohjaaja osoittaa nuorille rakkautta, huomiota ja huolenpitoa. Hän arvostaa, kunnioittaa ja kuuntelee nuoria sekä on aktiivisesti kiinnostunut heidän asioistaan. Tällaisessa kasvatussuhteessa ohjaajan ja nuorten välillä vallitsee avoin ja lämmin kommunikaatio. Rakkaus-kontrolli-ohjaaja tiedostaa oman vastuunsa järkevien sääntöjen asettajana ja valvojana. Hän osaa myös puuttua sääntöjen rikkomiseen kasvattavalla otteella. Vaikka he ovat kontrolloivia, he eivät ole rajoittavia. Rakkauteen ja kontrolliin perustuvaa kasvatussuhdetta kuvaa luottamus ja keskinäinen kunnioitus. Se vaikuttaa rauhoittavalla tavalla nuorisotilan ilmapiiriin. Tällaisen kasvatussuhteen vaikutukset nuoren elämässä voivat olla pitkäaikaisia (Kärkkäinen, Väisänen & Ylenius 1992, 75; Aunola, Stattin & Nurmi 2000[viitattu 25.10.2009].)

#### 4.2.3 Kasvatussuhteen kehittäminen

Edellisessä luvussa käsitellyistä ohjaajatyypeistä voimme huomata, että Rakkaus-kontrolli kasvatussuhdetta edustava ohjaaja soveltuu parhaiten nuorisotyöhön. Rakkaus-kontrolli kasvatussuhteen tulisi olla perustana kaikessa kristilliseltä pohjalta tehtävässä nuorisotyössä, koska sen sisältämät periaatteet nousevat suoraan kristillisestä elämänkatsomuksesta ja arvomaailmasta (Kärkkäinen ym. 1992, 75.)

Fields & Edwards (2006, 65) ja Kärkkäinen ym. (1992, 75-81) mainitsevat erilaisia käytännön neuvoja, joita toteuttamalla ohjaaja kykenee työssään vastaamaan nuorten yleisiin tarpeisiin:

***Turvallisuuden ja läheisyyden tarpeeseen*** ohjaaja kykenee vastaamaan olemalla ystävällinen, luotettava ja rauhallinen, sekä osoittamalla pyyteetöntä rakkautta. Myös selkeät käyttäytymissäännöt, oikeudenmukainen kuri ja järjestys, sekä yhdessä tekeminen edesauttavat turvallisuuden ja läheisyyden kokemista.

***Yhteenkuuluvuuden tarpeeseen*** voidaan vastata viettämällä aikaa yhdessä eri tavoilla, muistamalla ja juhlistamalla nuorten merkkipäiviä, sekä selvittämällä nuorten välisiä erimielisyyksiä

***Rakkauden ja välittämisen tarpeeseen*** on hyvä vastata antamalla nuorille aikaa (kyseleminen ja kuunteleminen), arvostamalla nuorten osoittamia huomionosoituksia, sekä olemalla tasapuolinen kaikkia kohtaan.

***Huomion saamisen tarpeeseen*** ohjaaja voi vastata pyytämällä nuoria auttamaan eri askareissa, puhuttelemalla nuoria nimeltä, kehumalla ja rohkaisemalla, osoittamalla kiinnostusta nuorten asioita kohtaan, sekä osoittamalla luottamusta.

***Hyväksynnän kokemisen tarpeeseen*** kyetään vastaamaan osoittamalla nuorille pyyteetöntä hyväksyntää, antamalla onnistumisen kokemuksia, olemalla läsnä ja

kuuntelemalla, sekä osoittamalla kunnioitusta ja olemalla hienotunteinen.

***Arvostuksen ja kiitoksen saamisen tarpeeseen*** on hyvä vastata palkitsemalla nuoria hyvistä teoista, yritteliäisyydestä ja omatoimisuudesta, sekä antamalla myönteistä ja rohkaisevaa palautetta.

***Rauhan ja turvallisuuden kokemisen tarpeeseen*** ohjaaja kykenee vastaamaan asettamalla selkeät säännöt ja rajat, sekä valvomalla niiden noudattamista. Johdonmukaisuus ja tasapuolisuus järjestyksen ylläpidossa, uhkailun ja julkisen nöyryyttämisen välttäminen, sekä harkittu rankaiseminen tai anteeksiantaminen edesauttaa myös rauhan ja turvallisuuden tunteen syntymistä.

#### 4.2.4 Hyvän ohjaajan ominaisuudet

Kasvatus- ja ohjaustaitojen tekninen hallitseminen eivät vielä tee kenestäkään hyvää ohjaajaa. Se millainen suhde ohjaajalla on itseensä, vaikuttaa väistämättä myös hänen ja nuorten väliseen vuorovaikutukseen (Aalto 2000, 138.) Mitä paremmin ohjaaja tuntee itsensä, sitä tehokkaammin hän pystyy käyttämään itseään työvälineenä. Ei ole olemassa yhtä ainoaa ”oikeata” ohjaajatyyppeä, vaan erilaiset ihmiset kykenevät toimimaan ohjaajina. Jokaisen ohjaajan tulee itse luoda oma roolinsa, pohtia omaa tapaansa ohjata, sekä valita tietoisesti oma tyylinsä. Ohjaajan ei kuitenkaan tule vaatia itseltään täydellisyyttä, koska ohjaaminen on jatkuvaa tekemällä oppimista (Ohjaajan rooli, 2009.)

Hyvän ohjaajan tavoitteena on jatkuvasti kehittää yhteyttä itseensä ja muihin ihmisiin. Hänen identiteettinsä ei perustu pelkästään työnteolle ja osaa nauttia elämän pienistä iloista. Hänellä on myös työn ulkopuolisia ihmissuhteita, joita hän pyrkii vaalimaan. Hänellä on hyvä itsetuntemus ja yhteys omiin tunteisiinsa. Siksi ohjaaja kykenee olemaan myös turvallisesti läsnä ja eläytymään nuorten kokemissa tunteissa, koska on itse käynyt läpi vastaavia tunteita. Empatian lisäksi hyvän ohjaajan tärkeimpiä ominaisuuksia on olla herkkä omille sekä muiden tunteille. Herkkyys on tila, jossa luodaan turvallisuutta kohdata tunteita. Hyvällä ohjaajalla on yhteys omaan

aggressioonsa ja on sinut sen kanssa. Silloin ohjaaja kykenee helpommin kohtaamaan myös nuorten aggressioita ja pahaa oloa. Kyky ottaa vakavasti nuorten tunteet on tärkeä ohjaajan ominaisuus. Kohtaamalla nuorten tunteet ilman vähättelemistä tai mitätöimistä, ohjaaja auttaa nuoria purkamaan ne (Aalto 2000, 138-140; Ohjaajan rooli 2009 [viitattu 20.10.2009].)

Hyvän ohjaajan ominaisuuksiin kuuluu olla vakuuttava ja myös pystyä vaikuttamaan. Vakuuttavuudella tarkoitetaan kykyä hyväksyä omat heikkoutensa. Vaikuttavuudella näytetään nuorille syvää välittämistä, jota osoitetaan heille eri tavoin. Ohjaaja jonka ominaisuuksiin kuuluvat sekä vakuuttavuus, että vaikuttavuus on luonnollisesti turvallinen. Turvallisuus hyvän ohjaajan ominaispiirteenä merkitsee turvallista yhteyttä itseensä ja muihin, sekä osoittautumista luotettavaksi. Välittämisellä on parantava vaikutus niihin nuoriin, jotka ovat jääneet vaille rakkautta. Hyvän ohjaajan tulisi aika ajoin pysähtyä miettimään oman välittämisensä aitoutta suhteessa nuoriin. Nuorten kanssa tehtävässä työssä helpottaa joustavuus ja huumorintaju (Aalto 2000, 138-140; Ohjaajan rooli 2009[viitattu 20.10.2009].)

Yllättäviä tilanteet tai suunnitelmien ja aikataulujen muutokset eivät ahdistu hyvää ohjaajaa. Hän on valmistautunut niihin ennalta ja kykenee joustamaan. Hän pystyy tekemään nopeasti ja rohkeasti uusia ratkaisuja ja toteuttamaan sekä ottamaan niistä vastuun. Nuorten yllättäviin tunteiden purkauksiin, ohjaajalta löytyy taitoa pahan olon helpottamiseksi. Hyvä ohjaaja kykenee reagoimaan luontevasti tilannekoomisissa hetkissä. Huumorilla on merkittävä rooli nuorisotyössä, koska se vapauttaa ilmapiiriä ja auttaa ryhmäytymisessä (Aalto 2000, 140; Ohjaajan rooli 2009[viitattu 20.10.2009].)

## 5 TOTEUTUSPROSESSI

### 5.1 Prosessikuvaus

Kehittämistyön lähtökohtana maahanmuuttajanuoren tukeminen

Prosessikuvauksen avulla esittelemme ja avaamme Olo-nuorisokerhokahvilaprojektin etenemisestä. Olo-nuorisokerhokahvilan kehittämisen lähtökohtana pidimme maahanmuuttajanuoria ja heidän tarpeitaan (ks. 4.1 Maahanmuuttajanuoret). Huomioimme myös vapaaehtoistyön luonteen ja sen, että pystyimme antamaan aikaamme nuorisokerhokahvilatoiminnalle vain noin viisi tuntia kerran viikossa, sekä muutaman tunnin kahden kuukauden välein, jolloin kokoonnuimme ohjaajien yhteisiltään. Nämä olivat kaikkien vapaaehtoistyöntekijöiden senhetkiset voimavarat ja resurssit, jotka suunnattiin nuorisokerhokahvilatyöhön. Kaikki Olossa työskentelevät ohjaajat kävivät koulussa tai töissä, ja muutamilla oli lisäksi omia lapsia hoidettavanaan.

Monille vapaaehtoistyöntekijöille nuorisokerhokahvilassa ohjaajana toimiminen oli aivan uusi tilanne. Vaikka enemmistöllä oli sosiaali-, terveys- tai opetusalan koulutus, olivat maahanmuuttajanuoret kohderyhmänä vieraita suurimmalle osalle. Sovimme, että jokainen nuorisokerhokahvilassa työskentelevä ohjaaja hankkii itselleen rikosrekisteriotteen lasten kanssa työskentelemisestä. Päätimme vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa jo projektin alkuvaiheessa, että otamme huomioon seuraavat näkökulmat työskentelyssämme:

- ohjaajana toimiminen Olo-nuorisokerhokahvilassa on kaikille uusi asia, jota opetellaan yhdessä
- heikkous on vahvuutta: uskalletaan kertoa, milloin tarvitaan toisten apua ja tukea
- yhteishengen vaaliminen avoimen vuorovaikutuksen ja tiedon jakamisen kautta
- toisen ohjaajan roolia pyritään tukemaan
- annetaan toisillemme rehellistä ja rakentavaa palautetta

- pyrimme rakkaus-kontrolli-ohjaajan edustamaan kasvatussuhteen nuorten kanssa toimiessamme

Nuoria ohjatesa pyrimme ottamaan huomioon puberteetti-iän tuomat kehityskriisit, sekä mahdollisen maahanmuuttotaustan ja sen tuomat haasteet. Koska enemmistö Olo-nuorisokerhokahvilassa käyvistä nuorista on maahanmuuttajataustaisia, määrittelimme nuorisokerhokahvilan yleisiksi olemassaolon tavoitteiksi suomenkielen ja kulttuurituntemuksen lisäämisen kautta tapahtuvan, nuorten ystävyyssuhteiden ja kotoutumisen tukemisen, sekä ennaltaehkäisevän päihdetyön.

Teimme Olo-nuorisokerhokahvilalle toimintasuunnitelman vuodenaikojen mukaan. Kevään tavoitteiksi muodostuivat hyvän ja luottamuksellisen suhteen luominen nuoriin, toimivien käytäntöjen ja pelisääntöjen uudistaminen, sekä turvallisen ilmapiirin ylläpitäminen. Kesällä suunnittelimme laittavan nuorisokerhokahvilan kesätauolle ja pitävämme kahvilaa auki vain muutaman kerran. Tuolloin tavoittelisimme suhteiden ylläpitoa nuoriin, jolloin tehtäisiin syksyn toiminnan aloittaminen mahdollisimman helpoksi. Syksyllä tavoitteet olisivat hyvin samanlaisia kuin keväällä, mutta toimivien käytäntöjen löytämisen lisäksi haluttiin myös selvittää nuorten ajatuksia ja kehittämisideoita.

### Kehittämisen tarpeita

Kehittämisen tarve ilmeni perjantai-illan vuorovaikutustilanteissa. Suurin taustalla vaikuttava ongelma oli nuorten levoton käyttäytyminen. Nuoret kiusasivat toisiaan, riehuivat, tönivät, nimittelivät, haukkuivat ja käyttivät väkivaltaa. Meteli oli kovaa ja sisällä riehuttiin. Useimpien nuorten vuorovaikutustaidot olivat huutamisen asteella, kuten kuka huutaa kovimmin, ja saa näin tahtonsa periksi. Aikuisia ei kuunneltu, eikä myöskään luotettu heidän kykyihinsä selvittää riitatilanteita. Varsinkin vanhemmat nuoret alistivat nuorempia, perustellen toimintaansa sillä, että he vanhempina ansaitsevat kunnioitusta. Nuorten häiriökäyttäytyminen asetti kerhokahvilan ohjaajilla haasteen kehittää toimintaa ja löytää toimivia ratkaisumalleja. Kaikki ohjaajat tekivät



kehittämistyötä, tuomalla yhteisissä palavereissa esiin omia huomioitaan ja kehittämideoitaan.

Nuorten häiriökäyttäytymiseen puuttuminen on tavoitteena hyvin haasteellinen ja ohjaajien resurssit huomioon ottaen, melkein mahdoton toteuttaa. Lähdimme kuitenkin liikkeelle ajatuksesta, että antamamme panos on arvokas ja sillä on merkitystä sekä nuorille, että koko Halisten alueelle. Pohdimme yhdessä, millä tavoin voisimme pienillä teoilla parantaa nuorten välistä yhteishenkeä, lisätä turvallisuutta nuorisokerhokahvilassa, sekä lisätä nuorten Empowerment -tunnetta eli valtauttamista. Valtauttamisella tarkoitamme nuorisolähtöistä näkökulmaa ja tapaa suhtautua nuoriin. Valtauttaminen tapahtuu käytännössä osallistumisessa, yhdessä toimimisessa ja vuorovaikutuksessa, jossa nuori otetaan huomioon ja häntä kunnioitetaan ( Antikainen-Juntunen 2005, 32-39.)

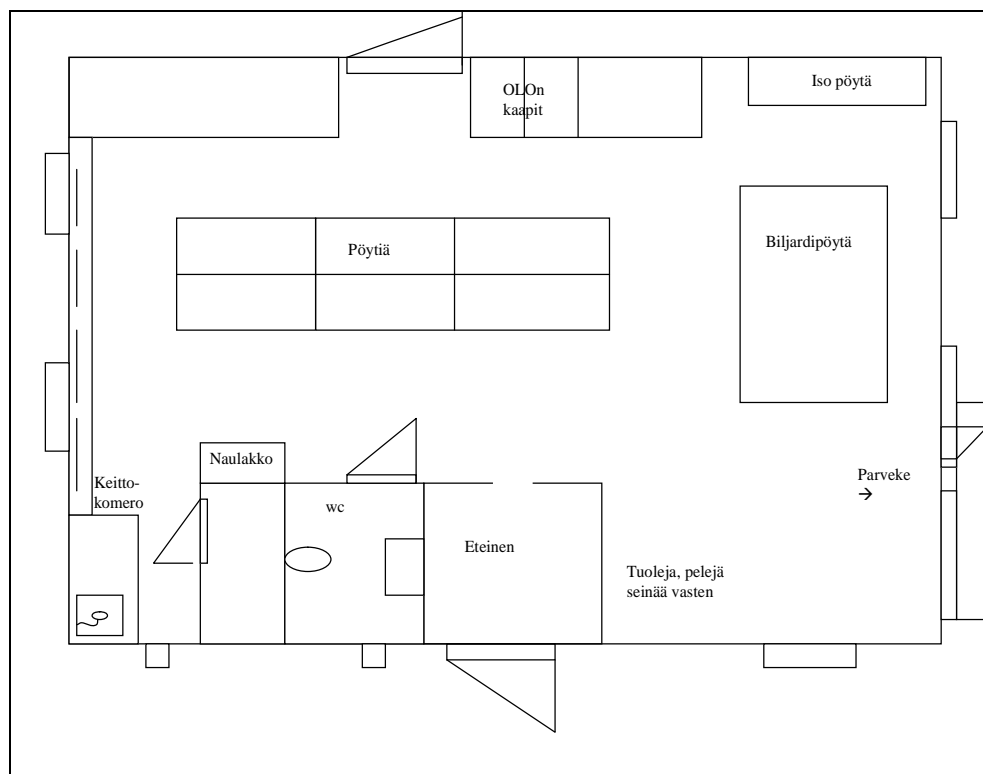
#### Kehittämisen kohteet ja toimenpiteet

Pohdimme vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa erilaisia keinoja, jotka auttaisivat meitä pääsemään tavoitteeseemme. Esille nousi neljä asiaa, jotka joko edistävät nuorten häiriökäyttäytymistä tai vähentävät sitä: 1) ohjaajien yhteinen linja; 2) toimiva tila; 3) kasvatussuhde ja vuorovaikutuksen laatu; 4) virikkeelliset aktiviteetit.

Ohjaajien ”yhteen hiileen puhaltamisen” -asenne vaikuttaa kerhokahvilan toiminnassa esimerkiksi tilan yleiseen ilmapiiriin, sekä päätös- ja ristiriitatilanteiden etenemiseen. Ohjaajien yhteisellä linjalla tarkoitamme toisen ohjaajan auktoriteetin tukemista, sekä avointa vuorovaikutusta ja tiedon jakamista. Ohjaajien hyvä yhteishenki luo nuorisokerhokahvilaan turvallisen ja avoimen ilmapiiriin. Sovimme yhdessä ohjaajien kanssa, että jokainen pyrkii omassa toiminnassaan tätä tavoitetta kohti, itsearvioinnin avulla. Loppuraporteissa käytiin läpi, miten ohjaajien välinen yhteistyö toiminnan aikana oli toteutunut. Yhteisiltojen tarkoituksena oli toiminnan suunnittelun ja kehittämisen lisäksi, myös vahvistaa ohjaajien välistä yhteishenkeä. Yhteisiltoja pidettiin kahden kuukauden välein. Poissaolleille ohjaajille lähetettiin sähköpostin välityksellä tietoa, mistä illan aikana oli keskusteltu ja mitä oli päätetty. Tiedottaminen

oli tärkeä keino yhteisöllisyyden tavoittelussa. Sovimme, että tarvittaessa kommunikoimme keskenämme kerhokahvilaan liittyvistä käytännön asioista sähköpostin välityksellä.

Olo-nuorisokerhokahvilan tila sijaitsee kerrostalon alakerrassa olevassa kerhohuoneessa. Kerhotilaa käytetään viikon aikana erilaisiin tarkoituksiin, joten se on jokaisen kerhoillan jälkeen jätettävä alkuperäiseen kuntoonsa. Kerhotila on noin 45 m<sup>2</sup>:n yhtenäinen tila, jossa on vessa ja pieni keittokomero, sekä pieni eteinen, johon pystyy jättämään ulkovaatteet ja kengät. Keittokomerossa on mikroaaltouuni, muttei jääkaappia. Toimivat tilaratkaisut helpottivat nuorten toimintaa ja heidän valvontaansa. Tilaratkaisujen tuli tukea nuorisokerhokahvilan kokonaistoimintaa, johon kuuluivat erilaiset toiminnalliset aktiviteetit, kahvilatoiminta, sekä nuorten kohtaaminen. Erityisiä teemailtoja varten kerhokahvilan tilaratkaisuja suunniteltiin erikseen. Ohjaajien kanssa päätimme tilan jakamisesta seuraavaan viiteen valvottavaan toimintapisteeseen: 1) myyntipiste, 2) pöytäpelit ja piirtäminen, 3) pöytätennis, 4) biljardi ja 5) korona. Sovimme, että kokeilemalla erilaisia vaihtoehtoja, pyrimme löytämään toimivimmat tilaratkaisut. Seuraavassa pohjapiirroksessa näytetään, miltä kerhotila näytti ennen kehittämisratkaisuja. Päätimme sijoittaa myyntipisteen keittiötilan viereen, ja pöytätennispöydän myyntipisteen läheisyyteen. Osan ylimääräisistä pöydistä pinosimme puolittain tilan takaoven eteen, jotta kulkureittinä käytettäisiin vain eteisen ulko-ovea. Keskelle tilaa jätettiin muutama pöytä pelejä ja piirtämistä varten. Biljardipöydän viereen sijoitimme pöydän Koronan peluuta varten. Johtuen ahtaasta tilasta, suunnittelimme tarvittaessa myös siirtyvämme osan nuorten kanssa ulos. Koska nuorten välisten konfliktitilanteiden selvittämiseen ei tilasta löytynyt huonetta tai rauhallista nurkkausta, mietimme siivouskomeron mahdollista hyödyntämistä ohjaajan ja nuoren välisiin, kahdenkeskisiin keskusteluihin.



*Kuva 1 OLO – nuorisokerhokahvilan pohjapiirros muuttamattomana.*

Rakkaus-kontrolli -kasvatussuhdetta edustavan ohjaajan vuorovaikutuksella nuorisokerhokahvilan ilmapiiristä tulee levollinen. Tätä vuorovaikutusta pyrimme jokainen kehittämään itsessämme, antamalla rakentavaa palautetta toisillemme ja tuomalla omat havaintomme esiin yhteisissä kokoontumisissa. Kevään puolessa välissä kävimme uudelleen läpi nuorisokerhokahvilan alussa luodut pelisäännöt, arvioiden niiden paikkansapitävyyttä. Pelisäännöt kehitettiin Olo-nuorisokerhokahvilan toimintaan sopiviksi. Sovimme, että pyrimme nuorten kanssa aktiiviseen vuorovaikutukseen, kyselemällä heiltä kuulumisia, olemalla kiinnostuneita heidän asioistaan, puuttumalla kiusaamiseen ja pyrkimällä olemaan kaikkia kohtaan tasapuolisia. Koska osa nuorista pyrkii huonolla käytöksellään saamaan kaikkien huomion itseensä, päätimme että konfliktitilanteissa vain yksi tai kaksi ohjaajaa hoitaa selvittämisen ja muut palkitsevat hyväkäytösiset nuoret, antamalla heille aikaansa ja huomiota.

Virikkeellisten aktiviteettien tarkoitus on motivoida nuoria käymään nuorisokerhokahvilassa. Erilaisten pelien, kilpailujen ja puuhaamisen kautta viedään nuorten huomio yhteiseen tekemiseen. Yhteisen tekemisen kautta luodaan Olo-nuorisokerhokahvilaan rento ja viihtyisä ilmapiiri. Nuorten häiriökäyttäytyminen pyritään suuntaamaan negatiivisista asioista erilaisiin toiminnallisiin aktiviteetteihin. Nuorten ideoita tapahtumista ja kilpailuista dokumentoidaan ja yritetään myös toteuttaa mahdollisimman nopeasti. Pyrimme luomaan nuorille tutun ja turvallisen ilmapiirin erilaisten rutiinien avulla, joista kerromme lisää seuraavassa luvussa. Rutiineilla tehdään myös ohjaajien työ helpommaksi. Erityisilloilla voidaan keskittyä johonkin tiettyyn teemaan esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseen tai pyhäpäivienviettoon, jolloin tehdään suomalaista kulttuuriperinnettä tunnetuksi. Tyttöjen kävijämäärä kerhossa väheni kevättä kohden. Saimme selville havainnoinnin ja haastattelujen kautta syiden johtuvan siitä, että tytöt eivät saaneet tulla kerhoon poikien takia. Syksyllä voitaisiin aloittaa tytöille oma tyttökerho, jos vapaaehtoistyöntekijöitä olisi tarpeeksi. Projektin loppupuolella kerättäisiin nuorilta ja vapaaehtoistyöntekijöiltä palautetta toiminnasta. Seuraavaan taulukkoon (jatkuu seuraavalla sivulla) olemme tehneet yhteenvedon kehittämisen kohteista, nykytilasta ja keinoista.

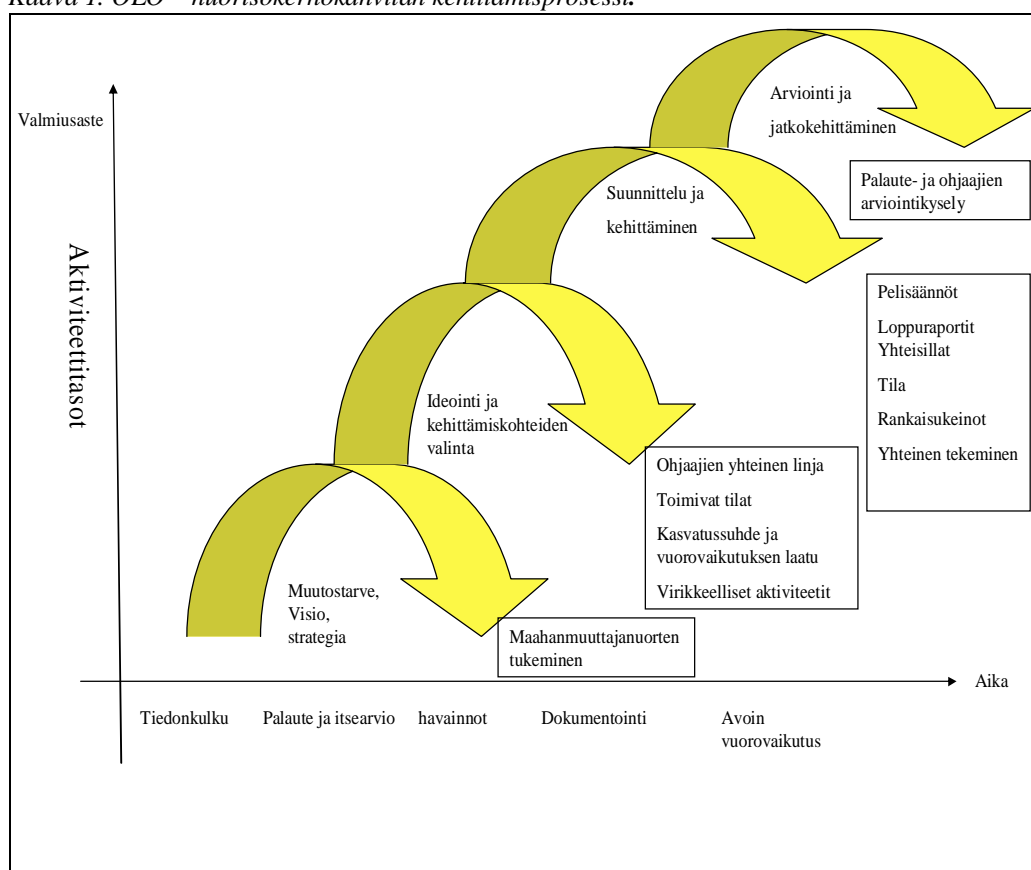
*Taulukko 2. Kehittämiskohteet, nykytila ja kehittämis ehdotukset.*

TEEMAT	NYKYTILA	KEHITTÄMISEHDOTUS
<b>Ohjaajien yhteinen linja</b>	-toisilleen tutut ohjaajat - loppuraportti	-käytännön kokeilu - palaute ja itsearvio -yhteisillat 1krt/2kk ja tarpeen mukaan -tiedon jakaminen
<b>Toimiva tila</b>	-ahdas yhtenäinen huone -pieni keittiö -ei tilaa kahdenkeskiseksi keskustelulle	-jaetaan tila 5 eri pisteeseen -siirretään toimintaa ulkotiloihin -hyödynnetään siivouskomeroa
<b>Kasvatussuhde ja vuorovaikutuksen laatu</b>	-erilaiset moniammatilliset osaamiset -kokemattomuus maahanmuuttajanuorista ja nuorisokerhokahvilan pyörittämisestä	-käytännön kokeilu -tiedon jakaminen -avoin vuorovaikutus -yhteneväiset pelisäännöt -oikeudenmukainen rankaisukeino -hyväkäytöksisten palkitseminen -tuttu kerhorutiini
<b>Virikkeelliset</b>	-biljardipöytä, pöytäpingis, Korona,	-kartoitetaan nuorten toiveita pelien suhteen ja

<b>aktiviteetit</b>	Uno-kortit	hankitaan niitä lisää
		-hankitaan piirustusvälineitä
		-järjestetään erityistapahtumia

Alla olevaan taulukkoon olemme tiivistäneet kehittämisprosessin etenemissuunnitelman. Aika-janan alapuolella sijaitsevat läpi projektin toteutuvat toiminnot ja arviointimenetelmät. Nuolet kuvaavat askeleita, joiden kautta siirrytään seuraavaan portaaseen. Arvioinnista ja jatkokehittämisestä palataan takaisin alkupisteeseen, missä tarkennetaan visiota ja valitaan uudet kehittämisen kohteet.

*Kaava 1. OLO – nuorisokerhokahvilan kehittämisprosessi.*



## Riskien analysointi

Olo-nuorisokerhokahvilatoiminnan aloittamisessa ja kehittämisessä on monia asioita, jotka olisivat saattaneet mennä vikaan. Ennen kerhokahvilatoiminnan aloittamista olisi

koko projekti voinut jäädä suunnitteluasteelle. Jollemme olisi löytäneet sopivaa kerhotilaa, emmekä olisi saaneet sitä käyttöömmme perjantai- tai lauantai-illaksi, ei kerhokahvilatoimintaa olisi voitu aloittaa. Ellei TVT Asunnot Oy olisi tarjonnut meille ilmaista tilaa, olisi koko projekti rahanpuutteen takia pitkittynyt ja voinut jopa jäädä toteutumatta. Toimintaa aloittaessamme näimme yhtenä riskinä sen, ettei nuoria tulisi kerhoon uskonnollisista tai kulttuurisista syistä. Eräs pelkomme myös oli, että emme löytäisi riittävästi kerhokahvilatoimintaan sitoutuneita vapaaehtoistyöntekijöitä. Näin ei onneksi kuitenkaan käynyt. Silti vielä on olemassa riskejä, jotka voivat uhata Olo-nuorisokerhokahvilatoiminnan jatkuvuutta.

Vapaaehtoistyöntekijöiden motivointi, osallistuminen, sitoutuminen ja hyvä yhteistyö ovat koko toiminnan selkäranka. Kerhokahvilatoiminnassa on tärkeää pitää huolta siitä, että perjantai-iltoihin saadaan tarpeeksi ohjaajia valvomaan nuorten toimintaa ja antamaan heille huomiota. Se miten aikuiset kehittävät omaa ohjaajarooliaan vaikuttaa heidän ja nuorten väliseen vuorovaikutukseen, sekä siihen miten nuoret kerhokahvilassa viihtyvät. Nuorisokerhokahvilan tilaratkaisujen uhkana on, että tila käy ahtaaksi ja ilmapiiri muuttuu meluisaksi ja rauhattomaksi. Tällöin on vaarana, että ajaututaan yleiseen kaaokseen, jossa ohjaajat eivät löydä omaa rooliaan, eivät kykene pitämään yhteistä linjaa, riitelevät keskenään, sekä antavat ristiriitaisia ohjeita nuorille. Kyseisessä tilanteessa ohjaajien voimavarat kuluvat toimivien kerhorutiinin löytämiseen, joka puolestaan saattaa vähentää vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota, sekä nuorten mielenkiintoa käydä kerhotilassa. Myös erilaisten pelien pelaaminen on vaikeaa ahtaassa ja levottomassa tilassa.

## 5.2 Perjantai-iltojen saavutuksia

Olo-nuorisokerhokahvila projekti alkoi 6.2 ja päättyi virallisesti 23.10.2009. Pidimme nuorisokerhokahvilaa auki neljä kertaa kuukaudessa, yhteensä 27 kertaa. Vain vappuna pidimme kerhokahvilan kiinni. Kesällä puolestaan pyöritimme toimintaa kerran kuukaudessa, sekä järjestimme nuorille päiväleirin. Olo -nuorisokerhokahvila oli auki klo 18-22.00. Alle 13 vuotiaiden kerhoaika päättyi kello 20.00, jolloin paikalle saapui vanhempia nuoria. Turun Kotikirkko antoi meille alkukassan, jolla aluksi ostimme

myyntipisteessä myytävät virvokkeet. Perjantaisin myimme nuorille mehua ja keksejä puoli-ilmaiseksi. Vapaaehtoistyöntekijöille keksit, mehut ja kahvit olivat ilmaisia. Perjantai-illan myyntituloilla ostimme seuraavaksi viikoksi lisää keksejä ja mehua. Myöhemmin Turun Kotikirkko järjesti hyväntekeväisyystapahtuman, jonka 200 euron tuotto annettiin Olo -kerhokahvila työhön.

Tyttöjen vähentymiseen Olo-nuorisokerhokahvilassa vastasimme aloittamalla heille oman tyttökerhon. Nimesimme sen Olo-tyttökerhoksi ja saimme ilmaiseksi lainata Sateenkaari Koto ry tiloja yläkerrasta. Tyttökerhoa pidettiin auki perjantai-iltaisina kello 18-20.00

Huolehdimme tapahtumien tiedottamisesta vapaaehtoistyöntekijöille ja nuorille, sekä heidän vanhemmilleen. Nuorille tiedotimme asioista suullisesti, sekä laittamalla mainoksia kerhotilan ulko-oveen. Kerran lähetimme myös vanhemmille nuorten mukana tiedotteen. Turun Kotikirkolle annoimme joko kirjallisen tai suullisen raportin kuukausittain.

Vapaaehtoistyöntekijöitä oli paikalla joka perjantai vähintään kolme. Heistä vähintään yhden tuli olla mies. Enimmillään nuorisokerhokahvilassa oli samaan aikaan kymmenen ohjaajaa paikalla. Vapaaehtoistyöntekijät saapuivat kerhokahvilaan hyvissä ajoin ennen ovien avaamista. Jokaisen perjantai-illan päätteeksi pidimme loppuraportin. Projektin aikana pidimme yhteisilloja yhteensä viisi kertaa. Samat vapaaehtoistyöntekijät olivat kohtalaisen hyvin sitoutuneita toimintaan koko projektin ajan. Kuitenkin erilaisista henkilökohtaisista syistä ja elämäntilanteiden muutoksista johtuen, nuorisokerhokahvila menetti viisi vapaaehtoistyöntekijää. Lähteneiden tilalle saimme kuitenkin mukaan toimintaan viisi uutta vapaaehtoistyöntekijää. Keskimäärin kaksikymmentä nuorta osallistui viikoittain perjantai-iltoihin. Kerhossa oli yhden illan aikana paikalla enimmillään kolmekymmentä nuorta ja vähimmillään seitsemän. Eniten kävijöitä oli projektin alussa. Kesällä kävijöitä oli kaikkein vähiten. Syksyllä kävijöiden määrä taas tasoittui alle kahteenkymmeneen. (ks. tarkemmin LIITE 6) Kerhotila on sen verran ahdas, että noin kahdenkymmenen kävijän määrä palvelee parhaiten nuorten tarpeita. Suurin osa nuorisokerhon kävijöistä oli maahanmuuttajataustaisia poikia, jotka edustivat

seuraavia etnisiä taustoja: suomalaisia, romaneja, venäläisiä, irakilaisia, iranilaisia, kurdeja, sudanilaisia, somaleja, intialaisia, albaaneja ja kiinalaisia.

Turvallisen ilmapiirin aikaansaamiseksi, lisäsimme jo luotuihin kerhokahvilan pelisääntöihin kohdat ”sisällä ei voi riehua tai painia, omat roskat viedään roskikseen, vessaan mennään yksin eikä voi kirotta” (ks. LIITE 2). Päätimme myös pitää huolta siitä, että vapaaehtoistyöntekijät eivät vaihtuisi liian usein, ja että pelit sekä kerhorutiinit pysyisivät suhteellisen samanlaisina. Koska huomasimme nuorten usein villiintyvän poiketessamme tutuiksi tulleista käytännöistä, teimme sen päätelmän, että tutuilla peleillä ja käytännöillä on rauhoittava vaikutus nuoriin.

Lisätäksemme nuorten turvallisuudentunnetta ja opettaaksemme heille toisten kunnioittamista, puutuimme huonoon käytökseen, kuten kiusaamiseen, tönimiseen, juoksemiseen ja riehumiseen. Määrittelimme huonon käytöksen olevan sellaista toisen kunnioittamattomuutta, jossa tehtiin tahallaan pahaa toiselle, eikä omaa toimintaa haluttu korjata. Palautteenannon jälkeen suuntasimme nuorten toiminnan pelaamiseen. Riitatilanteet selvitimme asianosaisten kanssa keskustelemalla ja sovittelemalla. Jos keskusteluun ei suostuttu eikä ohjaajia kuunneltu, laitoimme nuoren tuulettumaan 10 minuutiksi pihalle. Jos nuoren käytös meni haistatteluksi, kielsimme häntä tulemasta kahvilaan sinä iltana. Käytöksen ollessa erittäin törkeää, annoimme nuorelle porttikiellon myös seuraavalle kerralle. Seuraavassa esittelemme kaksi esimerkkiä illan aikana tapahtuneista konfliktitilanteista:

Poika juoksi nuorisokerhokahvilassa, tönä muita poikia, meni makaamaan maahan ja pyöri hetken, nousi ylös, sotki toisten poikien pelin. Pysäytimme pojan. Sanoimme hänelle ensin kahden kesken, että hänen täytyy rauhoittua, koska hän häiritsee muiden peliä. Haluaisiko hän pelata jotain peliä ohjaajan kanssa? Poika kieltäytyi, rauhoittui hetkeksi, mutta jonkin ajan kuluttua alkoi huudella ja kiusata toista poikaa, joka suuttui ja kävi hänen kimppuunsa. Pojat erotettiin ja kiusaajalle annettiin varoitus. Kiusaaja alkoi haistatella ohjaajalle. Ohjaaja pyysi häntä menemään ulos happihippelylle kymmeneksi minuutiksi. Yleensä tämä tehosi riehuviin poikiin, mutta joskus julkinen nöyryytys kävi itsetunnon päälle niin paljon, ettei ulosheitetty tullut enää sisälle.

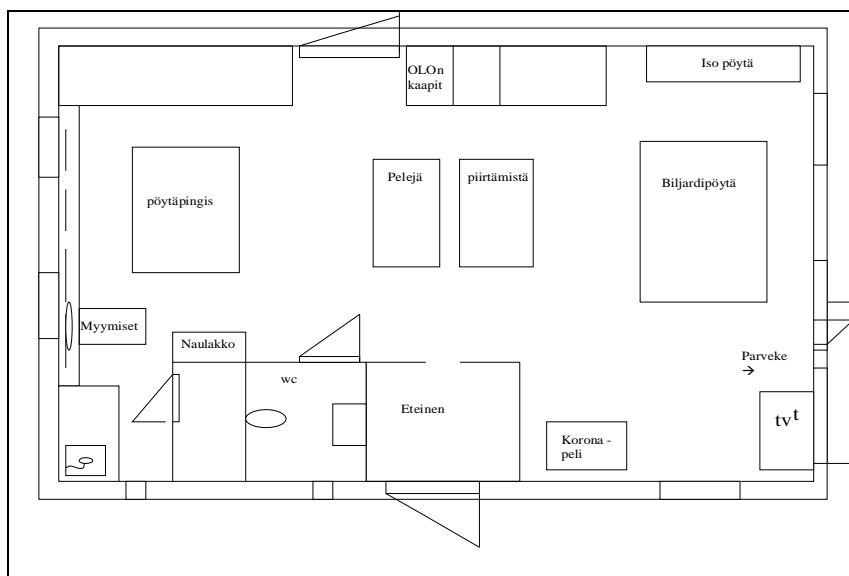


Toisinaan jäähyllä joutunut alkoi huudella ovelta ohjaajille törkeyksiä, jolloin emme enää päästäneet häntä sisälle. Huutajalle kerrottiin syy, joko samana iltana tai heti seuraavan perjantai-illan alussa. Nuorille selitettiin aina, miksi päädyimme johonkin ratkaisuun, ja myös heidän mielipiteitään asiasta kuunneltiin. Muutaman nuoren kanssa jouduimme toiminnan alussa ”vääntämään kättä”, mutta huomasimme sen kannattavan, sillä tämän jälkeen nuoret usein rauhoittuivat.

Toisessa kiusaamistapauksessa kysyimme nuorilta, miten meidän tulisi heidän mielestään toimia, jottei kiusattua poikaa enää kiusattaisi. Selvitimme asiaa poikien ollessa kiusatun ympärillä. Kysyimme ensin nuorilta, mitä oli tapahtunut? Miten heidän mielestään tilanne pitäisi hoitaa? He ehdottivat, että poika heitettäisiin ulos. Kysyimme, mitä mieltä kiusaaja oli? Kiusaaja ehdotti pyytävänsä anteeksi, johon kannustimme ja sanoimme sen olevan hyvä idea. Kiusattu ei kuitenkaan suostunut kättelemään anteeksiannon merkiksi ja kertoi, ettei anna anteeksi. Keskustelimme, miksi kannattaa antaa anteeksi. Sanoimme, että siitä tulee hyvä mieli, vaikka on sellainen tunne, ettei toinen lopeta koskaan kiusaamista. Pyysimme niitä kaikkia nostamaan käden ylös, jotka pitäisivät huolen siitä, ettei kiusattua poikaa enää kiusattaisi. Moni poika nosti kätensä ylös. Näytimme kiusatulle, kuinka moni pojista oli luvannut, ettei enää kiusaa, vaan puolustaa häntä. Kyseistä poikaa kiusattiin kuitenkin vielä illan aikana, mutta hän ei näyttänyt enää välittävän siitä, vaan oli rauhallisen oloinen.

Jaoimme Olo-nuorisokerhokahvilan viiteen eri valvontapisteeseen, joista jokaisesta vastasi yksi ohjaaja. Alla olevasta kuvassa 2. näkyy, minkälaiset tilaratkaisut teimme. Myyntipiste oli alun perin sivupöydällä, josta nuoret saivat itse ostaa ja ottaa juomisensa. Huomasimme kyseisen käytännön kuitenkin muodostuvan sotkuiseksi ja kontrolloimattomaksi, joten laitoimme keittiötilan eteen pöydän, josta joku ohjaajista palveli ja rahasti nuoria. Huomasimme, että myyntipiste oli hyvä paikka kohdata nuoria, ja varsinkin uudet vapaaehtoistyöntekijät saivat sen kautta ensikontaktin moniin nuoriin. Käytimme myyntipisteen takaosaa tarvittaessa myös kahdenkeskisiin keskusteluihin, kuten haastatteluihin. Toinen valvontapiste oli pöytätennispöytä, jonka luona yksi ohjaaja päivysti illan aikana, toimien myös tuomarina ja pelaten nuorten kanssa. Useina iltoina sama henkilö oli vastuussa sekä myynti-, että pöytätennispisteestä. Kolmas

valvontapiste sijaitsi keskellä kerhohuonetta. Siinä ohjaaja pelasi nuorten kanssa pöytä- ja korttipelejä, valvoi piirtämistä, sekä keskusteli halukkaiden kanssa. Tässä pisteessä päivystävä ohjaaja, pystyi myös valvomaan kerhoon tulijoita ja sieltä lähtijöitä. Neljäs piste, joka oli ehdottomasti kaikkein levottomin, ja tuotti kerhoillan alussa eniten järjestyshäiriöitä ja meteliä, oli biljardipöytä. Kehitimme kyseiseen pisteeseen varauslistakäytännön, jossa kaksi nuorta kerrallaan sai varata pelivuoron, kirjoittamalla nimensä listaan. Pisteessä päivystävä ohjaaja valvoi, että biljardimailoja ja palloja käsiteltiin hyvin, eikä juomia tuotu pöydän läheisyyteen. Myös pelaajat olivat ainoita, jotka saivat koskea palloihin, sekä itse sopia pelaamisen säännöistä. Ohjaaja toimi kuitenkin pelissä tuomarina ja neuvoi nuoria tarpeen mukaan. Korona -pelipistettä käytimme toisinaan, jos vapaaehtoistyöntekijöitä oli tarpeeksi valvomaan pelaamista. Saimme lahjoituksena television ja DVD-laitteen, jotka sijoitimme kerhohuoneen nurkkaukseen. Emme kuitenkaan käyttäneet laitetta Teosto-maksujen puutumisen takia.



Kuva 2. OLO – nuorisokerhohavilan pohjapiirros toiminnan aikana.

Erityisiltojen kautta halusimme vahvistaa nuorten yhteishenkeä. Järjestimme pääsiäisenä nuorille tietokilpailun, jossa nuoret olivat jakautuneet kahteen joukkueeseen. Kilpailussa molemmat joukkueet päättivät yhteisen vastauksen esitettyyn kysymykseen. Voittajajoukkue palkittiin, mutta myös toiseksi tullut joukkue sai lohdutuspalkinnon. Pääsiäisenä olimme myös järjestäneet pöydät yhteen, laittaneet

esille pääsiäiskoristeet ja juhlanan pöytäliinan. Pääsiäisen kunniaksi tarjoilimme nuorille herkuja. Järjestimme alkukesästä nuorille piknikin kerhotilan ulkopuolella. Meillä oli mukana vilttejä, hyppynaru ja petanque -peli. Leikimme ulkona Värissää ja Peilissää nuorempien nuorten kanssa ja vanhempien kanssa pelasimme korttipelejä. Kesällä organisoimme nuorille Selviytyjät -tapahtuman, johon osallistui vakituisten vapaaehtoistyöntekijöiden lisäksi vierailevia vapaaehtoisia. Nuoret jaettiin viiteen ryhmään, joille jokaiselle annettiin kartta. Kerhotilan piha-alueelle olimme sijoittaneet viisi rastia, joissa toteutettiin erilaisia yhteishenkeä tukevia kilpailuja. Lopuksi herkuteltiin ja jaettiin kaikille osallistujille palkinnot. Syksyllä pidimme nuorille tietokilpailun pelisäännöistä, sekä toteutimme erään nuoren toivoman piirustuskilpailun. Kilpailuun osallistuneiden piirustukset ripustettiin seinälle ja vieraileva taiteilija antoi rakentavaa palautetta jokaisen nuoren taideteosta.

Keväällä kartoitimme nuorten toiveita kesän suhteen kirjaamalla ne muistiinpanoiksi. Ylivoimaisesti eniten nuoret toivoivat leirin järjestämistä. Vastasimme nuorten toiveeseen kutsumalla heidät mukaan Turun Kotikirkon järjestämälle päiväleirille. Lähetimme nuorten vanhemmille tiedotteen leiristä. Koska leiri sattui olemaan samaan aikaan kuin muslimien paasto aika, Ramadan, monet nuoret ilmoittivat, etteivät pääse osallistumaan leirille. Leirille osallistui kuitenkin kolme suomalaista nuorta. Keväällä osa nuorisokerhon ohjaajista siirtyi ulos päivystämään, koska monet nuorista eivät tuolloin viihtyneet pitkiä aikoja sisätiloissa. Ohjaajat päivystivät pihalla jutellen ja pelaillen nuorten kanssa. Muutaman kerran teimme myös retken läheisen koulun jalkapallokentälle, jossa pelasimme jalkapalloa ja rugbya. Erään kerran osa vapaaehtoistyöntekijöistä valvoi nuorten hip hop -tanssituokiota.

Kahtena peräkkäisenä perjantai-iltana pyysimme halukaita nuoria vastaamaan kerhokahvilan palautekyselyyn. Kaikki paikalla olleet nuoret osallistuivat kyselyyn. Haastattelutuokioiden kestivät noin 5 minuuttia. Teimme haastateltaville tarvittaessa myös täydentäviä lisäkysymyksiä, joilla varmistimme, että he todella ymmärsivät kaikki kysymykset. Aluksi haastateltavalle nuorelle kerrottiin, että palautekysely liittyi opinnäytetyöhömmme, ja halusimme sillä selvittää nuorten ajatuksia ja toiveita liittyen Olo-nuorisokerhokahvilaan. Kysyimme haastateltavilta, mistä asioista he pitivät tai

eivät pitäneet? Mitä uusia asioita he haluaisivat tehdä? Olivatko he saaneet uusia ystäviä? Minkä arvosanan he antaisivat kahvilalle? Kävisivätkö he kahvilassa myös muina päivinä kuin perjantaisin? Kysymykset olivat avoimia sekä monivalintakysymyksiä.

Toteutimme arviointikyselyn nuorisokerhokahvilan ohjaajille erään yhteisillan yhteydessä. Mielestämme ajankohta ja ympäristö toimivat erinomaisesti, koska yhteisillassa vapaaehtoistyöntekijät kykenivät kaikessa rauhassa vastaamaan kyselyyn, sekä tarvittaessa pyytämään kysymyksiin tarkennusta. Käytimme arviointikyselyn rungon laatimisessa apuna Helsingin Nuorisoasiainkeskuksen nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallia, (Käsikirja nuorisotyön prosessien auditointiin ja itsearviointiin) josta lainasimme suurimman osan yhteisön toimintaa, nuorten toimintaa, sekä resursseja arvioivista monivalintakysymyksistä. Osan kysymyksistä muokkasimme vastaamaan paremmin Olo -nuorisokerhokahvilan toimintaa, ja osan jätimme käyttämättä. Kysymyksiin vastattiin rastittamalla vaihtoehto: erinomainen, hyvä, tyydyttävä ja huono. Lopuksi pyysimme ohjaajia arvioimaan nuorisokerhokahvilan vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja kehittämiskohteita, SWOT – analyysin avulla. Ohjaajien mielestä kyselylomake oli hiukan vaikeaselkoinen, koska osa kysymyksistä voitiin heidän mielestään tulkita eri tavoin. Luotimme kuitenkin siihen, että rastitustyyppiset kysymykset toimivat vastaajille myös ajatusten herättelijöinä, niin että he kykenivät loppuosan SWOT -analyysissa pohtimaan nuorisokerhokahvilatoiminnan kokonaiskuvaa mahdollisimman monipuolisesti.

### 5.3 Nuorisokerhokahvilan toimintamalli

Kehittäessämme nuorisokerhokahvilatoimintaa Halisissa, meillä ei ollut sääntöjä lukuun ottamatta mitään valmista mallia tai kaavaa, jonka pohjalta olisimme toimineet. Nuorisokerhokahvilan toimintamalli muotoutui ja kehittyi havainnoinnin, keskustelujen ja kokeilujen, sekä käytännön kokemusten että aikaisemmin käsiteltyjen teorioiden kautta. Malli ohjaa vapaaehtoistyöntekijää tämän tullessa toimintaan mukaan. Mallia voivat tulevaisuudessa hyödyntää myös muut kolmannen sektorin toimijat.

Nuorisokerhokahvilan toiminnan malliin on sisällytetty: perjantai-illan rakenne, vapaaehtoistyön johtajan ja vapaaehtoistyöntekijöiden tehtävät, ohjeita työskentelyyn maahanmuuttajanuorten kanssa, sekä kuvaukset loppuraporttien ja yhteisiltojen käytännöistä.

### 5.3.1 Illan kulku alusta loppuun

Vapaaehtoistyöntekijät saapuvat paikalle noin 15-30 minuuttia ennen ovien avaamista. Aloitamme laittamalla kerhotilan kuntoon ja myyntitavarat valmiiksi esille. Tämän jälkeen käydään pikainen kuulumiskierros, sekä keskustellaan asioista, jotka saattavat vaikuttaa illan kulkuun. Seuraavaksi sovitaan ohjaajien vastuutehtävät illaksi, sekä hiljennytään yhteiseen alkurukoukseen.

Kello 18:00 avaamme kerhotilan ovet nuorille. Jokainen sisään tuleva nuori huomioidaan tervehtimällä häntä henkilökohtaisesti. Ennen kuin annamme nuorille luvan aloittaa pelaamiset ym. aktiviteetit, ilmoitamme heille tarvittavat tiedotusasiat, sekä tarvittaessa myös kerromme illan aikana tapahtuvista asioista.

Illan aikana nuoret saavat vapaasti touhuta haluamiaan asioita, kuten seurustella keskenään, pelata erilaisia pelejä, piirtää ja ostaa virvokkeita. Kaikki aktiviteetit tapahtuvat kuitenkin ohjaajien valvonnassa. Toisinaan kerhotilassa soitetaan myös ohjaajien valitsemia cd-levyjä taustamusiikkina.

Kello 20:00 alle 13-vuotiaat nuoret lähetetään kotiin. Jokainen lähtijä hyvästellään toivottamalla hyvää viikonloppua, sekä muistuttamalla, että odotamme häntä kerhokahvilaan myös ensi kerralla. Kello 22:00 ilmoitamme paikalla oleville nuorille, että lopetamme nyt tältä illalta. Tälläkin kerralla lähtijät pyritään huomioimaan hyvästelemällä.

Nuorten lähdettyä alkaa paikkojen järjestely ja siivoaminen, johon kaikki ohjaajat osallistuvat. Olon omat tavarat laitetaan takaisin kaappeihin ja huonekalut ym.

lainavälineet laitetaan takaisin alkuperäisille paikoilleen. Illan lopuksi pidetään loppuraportti sekä loppurukous.

### 5.3.2 Vapaaehtoistyön johtajan tehtävät

Vapaaehtoistyön johtajan tehtävänä on johtaa ja organisoida vapaaehtoistoimintaa. Hän pitää huolen siitä, että nuorisokerhokahvilassa on perjantai-iltaisain tarvittava määrä nais- ja miespuolisia ohjaajia paikalla. Johtaja on vastuussa tarvikehankinnoista (askartelutarvikkeet, virvokkeet), sekä tilan avaimista ja kunnossapidosta. Johtajan tiedotustehtäviin kuuluu ohjaajien informoiminen ajankohtaisista asioista ja palaverista. Hän myös johtaa perjantai-iltojen alku- ja loppupalavereiden kulkua, sekä jakaa tarvittaessa tehtäviä ohjaajille. Nuorisokerhokahvilan johtaja tekee yhdessä vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa toimintasuunnitelman kolmesti vuodessa. Suunnitelma tehdään koulujen lukuvuoden mukaan syys- ja tammikuun alussa, sekä toukokuun lopussa. Johtaja sopii yhdessä ohjaajien kanssa ajankohdat suunnittelu- ja yhteysilloille. Nuorisokerhokahvilan johtaja on yhteydessä Turun Kotikirkkoon ja muihin yhteistyökumppaneihin, sekä tarvittaessa poliisiin. Johtaja on vastuussa myös nuorisokerhokahvilan seurantamenetelmistä. Johtajan tehtävänä on pyrkiä tukemaan, kannustamaan ja motivoimaan vapaaehtoistyöntekijöitä näiden työssä ja kehittämisideoissa.

### 5.3.3 Vapaaehtoistyöntekijän tehtävät

Vapaaehtoistyöntekijä antaa oman panoksensa kerhokahvilatyöhön resurssiensa ja voimavarojensa mukaan. Nuorisokerhokahvilassa vapaaehtoinen on luotettava ja turvallinen aikuinen, joka ottaa vastuun omasta toiminnastaan. Ohjaaja tulee ajoissa ja sovittuun aikaan paikalle. Hän auttaa kerhokahvilan tavaroiden kuntoon laittamisessa ja loppusiivouksessa. Vapaaehtoinen sitoutuu myös osallistumaan alku- ja loppupalaveriin, sekä yhteisiltoihin. Nuorisokerhokahvilan vapaaehtoistyöntekijä ottaa aktiivisesti kontaktia nuoriin, joko pelaamalla näiden kanssa tai keskustelemalla. Hän myös pyrkii työssään itsearviointiin ja palautteen vastaanottamiseen, sekä antamiseen. Samoin kuin johtaja, myös vapaaehtoistyöntekijä hankkii

rikosrekisteriotteen lasten kanssa työskentelystä ja toimittaa sen näytettäväksi kerhotoiminnan johtajalle. Erilaisissa konfliktitilanteissa vapaaehtoistyöntekijää tuetaan ja häntä tullaan auttamaan. Vapaaehtoisten erimielisyydet käsitellään vasta illan lopuksi loppuraportin aikana. Vapaaehtoinen sitoutuu noudattamaan Olo- nuorisokerhokahvilan tavoitteita, yhteisiä pelisääntöjä ja käytäntöjä.

Nuorisokerhokahvilan toiminta on yleensä jaettu viiteen eri valvontapisteeseen, jossa vapaaehtoisen tehtävät hiukan vaihtelevat. Myyntipisteessä vapaaehtoinen toimii kassana ja huolehtii keittiön yleissiisteydestä, mutta myös keskustelee nuorten kanssa. Pöytätennistipisteessä vapaaehtoinen pelaa nuorten kanssa tai toimii pelissä tuomarina. Pelit ja piirtäminen -pisteessä ohjaaja pelaa nuorten kanssa pelejä, keskustelee ja tarkkailee nuorten tuleamista ja menemistä, sekä tervehtii tulijoita ja hyvästelee lähtijöitä. Biljardipisteessä vapaaehtoistyöntekijä kerää nuorten nimet pelivuorolistaan ja valvoo peliä. Viides piste sisältää Koronan peluuta. Samaan valvonta-alueeseen kuuluu myös television katsominen.

Vapaaehtoisen tehtävänä on seurata, ettei tavaroita rikota ja, että nuoret pelaavat sovussa. Erityisilloissa vapaaehtoistyöntekijän tehtäväkuvat muovautuvat hänen omien kiinnostustensa ja taitojensa mukaan. Pihavalvontaa järjestetään, jos vapaaehtoisia on riittävästi. Pihalla nuorten kanssa pelaillaan ja jutellaan, sekä puututaan tarvittaessa huonoon käytökseen, kuten kiusaamiseen.

#### 5.3.4 Ohjeita maahanmuuttajanuorten tukemiseen ja kanssakäymiseen

OLO – nuorisokerhokahvilan periaatteena on avoimuus, joka tarkoittaa sitä, että kuka tahansa voi vapaasti tulla seuraamaan kerhokahvilan toimintaa.

Nuorille halutaan viestittää, että heistä välitetään, heitä arvostetaan ja pidetään ainutlaatuisena, ja ennen kaikkea heidät hyväksytään sellaisina kuin he ovat. Tämän tunteen nuorelle voi luoda jo heti siinä vaiheessa, kun hän astuu sisään, toivottamalla hänet tervetulleeksi ystävällisesti hymyillen.

Nuorelle annetaan aikaa. Hänen kanssaan pelataan. Häneltä kysytään kuulumisia ja häntä kuunnellaan. Lisäkysymyksiä tehdään nuoren nostamista asioista. Tieto siitä, että nuori on kotoisin jostain muualta kuin Suomesta, on mielenkiintoinen ja hieno asia, josta halutaan kuulla lisää.

Kaikkia kohtaan ollaan tasapuolisia ja nuorille näytetään, että he kaikki seisovat ”samalla viivalla”. Se, että säännöt ovat samat kaikille ja toiminta on oikeudenmukaista, viestittävät nuorille turvallisuutta. Turvallisessa ilmapiirissä on kaikilla hyvä olla.

Yhdessä tehdään asioita, kuten pelataan ja leikitään. Nuorten välisiä ystävyys-suhteita tuetaan pitämällä yhdessä hauskaa. Ristiriitatilanteissa sovitellaan ja tuetaan nuorta löytämään erilaisia ongelmaratkaisutapoja. Kaikkien kanssa on yritettävä tulla toimeen. Ohjaajana toimimme peilinä ja tuomarina: mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. Tärkeää on pystyä perustelemaan nuorelle omaa toimintaansa.

Osalle nuorista voi antaa vastuullisia tehtäviä. Nuorelle halutaan viestittää, että häneen halutaan luottaa ja hän on hyvä nuori. Nuorelle annetaan onnistumisenkokemuksia, jotta hänen itsetuntonsa kasvaisi. Nuorta voi esimerkiksi pyytää kaveriksi myymispisteeseen ja antaa hänelle esim. biljardivastuuta jne. Tärkeää on miettiä tarkkaan, minkä vastuutehtävän antaa, jotta nuori onnistuisi tehtävässään. Nuori on vastuussa omista tekemisistään. Tahallaan aiheutetuista vahingoista keskustellaan ja mietitään yhdessä, miten nuori voisi korjata vahingon.

Nuoren tarvitessa apua tai neuvoa, häntä ohjataan ja opastetaan. Jos tilanne on vaikea, pohditaan ongelmaa yhdessä ohjaajien kanssa. Nuorelle kerrotaan tilanne ja hänelle annetaan vastaus pikimmiten.

Nuori tuntee olevansa arvokas, jos ohjaaja muistaa hänen nimensä. Kiitos, kehuminen, kannustus, palkitseminen omatoimisuudesta, yritteliäisyydestä ja hyvistä teoista on tärkeää nuorelle.



Ohjaaja on roolimalli. Toiminnassa tulisi aina olla johdonmukainen, oikeudenmukainen ja säännöissä pysyvä. OLO – nuorisokerhokahvilan säännöt ovat liitteessä 2. Nuoren julkista nöyryyttämistä ja rankaisemista pyritään välttämään. Harkinnan mukaan voidaan teko antaa anteeksi, josta seuraa turvallinen ja rauhaista ilmapiiri nuorisokerhokahvilaan.

Rankaisumenetelminä käytämme neljää rankaisukeinoa, joihin ei kuulu ruumiillinen kuritus. Tavoitteena on, ettei rankaisemista tarvita ja tilanteet voidaan käydä läpi kahdenkeskisillä keskusteluilla. Huonoon käytökseen on silti aina puututtava. Rankaisukeinoja käytetään, kun nuori uhmaa tietoisesti ohjaajan roolia, asettaa sen kyseenalaiseksi tai kun nuori rikkoo tahallaan yhteisiä sääntöjä. Riehuvalle ja kiusaavalle nuorelle annetaan ensiksi sanallinen moite tai nuhtelu, ja hänet voidaan ottaa kahdenkeskiseen puhutteluun. Jos sama nuori toistuvasti jatkaa loukkaavaa käytöstä, keltaista korttia näyttämällä, häneltä evätään oikeudet esimerkiksi pelaamiseen. Huonon käytöksen jatkuessa nuorelle näytetään punaista korttia ja lähetetään ulos 10 minuutiksi. Nuoren kanssa vielä keskustellaan ennen sisälle tuloa. Pahimmassa tapauksessa nuori suljetaan kerhosta pois, eikä hän pääse seuraavallakaan kerralla kerhoon. Tällöin nuorelle selitetään syyt siihen, miksi näin toimitaan.

### 5.3.5 Palaute- ja seurantamenetelmä

Olo – nuorisokerhokahvilan toiminnan ylläpitämiseen, laatuun ja kehittämiseen kuuluvat osana loppuraportit sekä yhteispalaverit. Loppuraportissa pohditaan illan tapahtumia ja tavoitteiden toteutumista. Jokaisen nuorisokerhoillan lopussa ohjaajat keskustelevat toiminnan vaikutuksista ja vaikuttavuudesta, sekä näiden välisistä suhteista. Illan aikana tuodaan esille onnistumisia, epäonnistumisia ja resurssien (taloudellisten/henkilöstön) kohdentamista sekä omia oppimiskokemuksia.

Loppuraportin aikana voidaan käyttää seuraavia apukysymyksiä keskustelun pohjalle:

- Miten ilta sujui vapaaehtoisten mielestä?
- Miten sain kontaktia nuoriin?

- Mitä konfliktitilanteita illan aikana sattui?
- Mihin muuhun kiinnitit huomiota?
- Missä onnistuin ja epäonnistuin?
- Miten voimme seuraavalla kerralla ennakoida tilanteen?
- Mikä tällä hetkellä toimii?
- Mikä asia ei tällä hetkellä toimi?
- Miten voisimme parantaa tilannetta?
- Järjestelykysymyksiä: milloin kukin pääsee paikalle ja koska pidämme seuraavaksi kokouksen?

Loppuraportin vastaukset dokumentoidaan paperille ja liitetään Olo nuorisokerhokahvilan lukollisessa kaapissa olevaan kansioon. Yksi kirjoittaa ohjaajien ajatuksista yhteenvedon. Lomakkeessa (ks. tarkemmin Liite 5.) kerrotaan, paljonko nuoria oli paikalla ja ketkä vapaaehtoistyöntekijät tulivat nuorisokerhokahvilaan. Lomakkeeseen listataan kuvailevasti illan aikana tapahtuneet tapahtumat. Ohjaajat kertovat, mihin asioihin he illan aikana kiinnittivät huomiota. Asiat voivat olla negatiivisia tai positiivisia huomioita, sekä parannusehdotuksia ja kokeiluja. Lopuksi kirjataan ne asiat, jotka pitää hankkia tai hoitaa ennen seuraavaa kertaa.

Yhteisilloissa käsitellään loppuraporttien dokumentoinnin pohjalta Olon toimintaa. Näissä palaverissa suunnitellaan nuorisokerhokahvilatyötä eteenpäin. Loppuraporttien lomakkeiden kautta arvioidaan yhdessä, miten perjantai-illat ovat sujuneet, nostetaan haasteita ja luodaan ideoita toiminnan kehittämiseen. Lisäksi yhteisiltojen tarkoitus on rakentaa ohjaajien keskinäistä yhteishenkeä ja luoda edellytyksiä hyvälle yhteistyölle. Kokoontumiset toimivat myös ns. vertaisryhminä, joissa voidaan jakaa omia tuntemuksia, kokemuksia, ajatuksia sekä omaan ohjaamisrooliin liittyviä haasteita. Yhteisilloista kootaan virallisempi kokousmuistio käsitellyistä asioista, eikä henkilökohtaisia asioita liitetä tähän versioon. Kokousmuistio tallennetaan Olon sähköiseen kansioon ja lähetetään sähköpostina poissaoleville.

## 6 PROJEKTIN ARVIOINTI

### 6.1 Ohjausryhmäläisten arviointeja projektin toiminnasta

Purimme ohjaajille tehdyn palautekyselyn tulokset katsomalla, kuinka moni vastaajista oli arvioinut yhteisön- ja nuorten toimintaan, sekä resursseihin liittyvät tekijät erinomaiseksi, hyväksi, tyydyttäväksi tai välttäväksi. Koska kyselyyn osallistui ainoastaan kuusi henkilöä, tulkitsimme vastausprosentit siten, että 1-2 henkilöä edusti vähemmistöä ja 4-6 henkilöä edusti enemmistöä. Kolmen henkilön taas tulkitsimme edustavan 50% vastaajista. Jos esimerkiksi 1-2 henkilöä arvioi ”vuorovaikutuksen aktiivisuuden” erinomaiseksi, tulkitsimme asian siten, että vähemmistö vastaajista piti vuorovaikutuksen aktiivisuutta erinomaisena. Jos taas 4-6 henkilöä piti ”tilojen kalustusta ja sisustusta” hyvänä, tulkitsimme asian siten, että vastaajien enemmistö piti tilojen kalustusta ja sisustusta hyvänä. Jos taas kolme vastaajaa antoi samalle asialle saman arvion, tulkitsimme asian niin, että puolet vastaajista oli kyseistä mieltä asiasta.

Purkaessamme palautekyselyn SWOT -analyysiosan tuloksia, analysoimme mitä samankaltaisia asioita kyselyyn vastanneiden enemmistö oli nostanut esille kerhokahvilatoiminnan vahvuuksiin, heikkouksiin, uhkiin ja kehittämiskohteisiin liittyen. Näistä samankaltaisuuksista pystyimme pääättelemään, mitkä osa-alueet nousivat vastaajien enemmistön taholta kaikkein selkeimmin esiin. Toisistaan eroavat mielipiteet tulkitsimme yksittäisinä arvioina vahvuuksista, heikkouksista, uhista ja kehittämiskohteista.

Kyselyn pohjalta saatiin selville, että yhteisön toimintaan liittyvistä asioista monikulttuurisuus ja yhdenvertaisuus toimivat kyselyyn vastanneiden enemmistön mielestä erinomaisesti. Ohjaajien vastuunjaot ja toimintamallit toimivat kaikkien vastanneiden mielestä hyvin. Hyvin toimivia asioita olivat enemmistön mielestä myös nuorten kohtaaminen yksilöinä, toiminnan suunnitelmallisuus, nuorisotyölliset menetelmät ja välineet, säännöt ja turvallisuus, sekä nuorten oppiminen. Puolet

kyselyyn vastanneista piti myös vuorovaikutuksen aktiivisuutta, ohjaajien välistä vuorovaikutusta, sekä käytös- ja puhekulttuuria hyvin toimivina asioina. Asiat joiden toimivuutta enemmistö piti vain tyydyttävänä, olivat ohjaajien osaamisen hyödyntäminen ja yhteistyö nuorten kotien kanssa.

Nuorten toimintaa arvioidessaan, kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että nuorten vaikutusmahdollisuudet ovat nuorisokerhokahvilassa hyvät. Enemmistö vastaajista piti myös nuorten osallistumista, sekä nuorten välistä vuorovaikutusta hyvin toimivana asioina.

Resursseja arvioidessaan, puolet kyselyyn vastanneista piti tilojen hyödyntämistä erinomaisena. Hyvin toimivina asioina enemmistö piti ohjausresursseja, sekä tilojen kalustusta ja sisustusta. Puolet kyselyyn vastanneista piti myös tilojen hyödyntämistä, sekä nuorille suunnatun tiedotusmateriaalin käyttöä hyvin toimivina resursseina, kun taas puolet piti niitä ainoastaan tyydyttävinä. Toimintavälineitä, sekä tilojen yleisilmettä ja siisteyttä, enemmistö kyselyyn vastanneista piti tyydyttävinä.

SWOT -analyysi arvioinnin perusteella suurin osa nuorisokerhokahvilatoiminnan vahvuuksista liittyi ohjaajien toimintaan. Suurimmaksi vahvuudeksi nousi ohjaajien ja nuorten välisen vuorovaikutuksen toimivuus. Muina vahvuuksina mainittiin ohjaajien yhteistyö ja keskinäinen luottamus, ohjaajien lukumäärä ja moniammatillisuus, ohjaajien sitoutuminen toimintaan, yhteinen tavoite ja näky, hyvä johtajuus, nuorten viihtyminen ja kiinnittyminen Oloon. Arvioinnin perusteella nuorisokerhokahvilatoiminnassa esiintyviä heikkouksia ovat ohjaajien puutteelliset keinot hallita ongelmatilanteita, liian pienet toimitilat, tehtävien delegoimisen epämääräisyys, ainainen kiire ennen ovien avaamista, kontaktin saaminen ongelmanuoriin. Mahdollisina uhkina mainittiin vapaaehtoistyöntekijöiden innostuksen lopahtaminen, yhteisen päämäärän puute, yläkouluikäisten nuorten lisääntyminen, tilojen menettäminen, nuorten vanhempien ennakoluulot ja pelot kristillistä toimintaa kohtaan, nuorten luottamuksen menettäminen, toimitilojen menettäminen, nuorten kiinnostuksen lopahtaminen. Mahdollisina kehittämiskohteina mainittiin ohjaajien yhteistyön parantaminen, yhteisen päämäärän selkeyttäminen, uusien ohjaajien

rekrytoiminen, ohjaajien ja nuorten välisten ”yhteisaktiviteettien” lisääminen, nuorten ideoiden ja kiinnostuksenkohteiden kartoittaminen, ohjaajien vuorollaan vetämien ”puuha-aktiviteettien” lisääminen, läheisempi yhteyden luominen nuoriin, teema-iltojen järjestäminen myös kerhotilan ulkopuolella, nuorten mielenkiinnon ylläpitäminen, tilojen optimaalinen käyttö, sekä sääntöjen kehittäminen ja selkeyttäminen.

## 6.2 Nuorille toteutetun palautekyselyn tulokset

### Aineiston analyysi

Teimme kyselyn tulosten analyysin laskemalla palautekaavakkeesta, miten moni 27:sta vastanneesta oli valinnut eri vastausvaihtoehdot. Katsoimme vastausten jakaantumisprosenttia, ja teimme tulkinnan sen mukaan, miten selkeästi valinnat olivat painottuneet mihinkin vastausvaihtoehtoon. Jos esimerkiksi yhden kysymyksen vastausvaihtoehdot jakaantuivat siten, että 21 nuorta valitsi a) vaihtoehdon, 6 nuorta valitsi d) vaihtoehdon ja 1 nuori valitsi b) vaihtoehdon, tulkitsimme vastaukset siten, että selkeä enemmistö nuorista pitää a) vaihtoehtoa parhaana, toiseksi parhaana pidetään vaihtoehtoa d), kun taas b) vaihtoehtoa ei ole vertailukelpoinen, koska se edustaa ainoastaan yhden nuoren mielipidettä. Viidennen kysymyksen tulos saatiin laskemalla nuorten antamien eri arvosanojen yhteinen keskiarvo.

### Tulokset

Kyselyssä nousi esille, että ylivoimaisesti kaikkein pidetyin asia nuorisokerhokahvilan illoissa ovat erilaiset pelit, kuten biljardi, pöytätennis ja korttipelit. Toiseksi pidetyimmäksi asiaksi mainittiin Olon ohjaajat. Nuorten mielipiteet vaihtelivat laajasti niistä asioista, joista he eivät Olossa pitäneet. Kuitenkin kaksi asiaa, jotka mainittiin useamman kuin yhden henkilön taholta, olivat tilan puute ja lautapeliin pelaaminen. Muita yksittäisiä mielipiteitä ei-pidetyistä asioista Olossa olivat huonokuntoiset biljardimailat, maksulliset virvokkeet, piirtäminen sekä korttipeliin pelaaminen. Kyselyssä nousi esille, että ylivoimaisesti kaikkein toivotuin uusi aktiviteetti nuorisokerhokahvilailtoihin on Playstation -konsolilla pelaaminen. Muita yksittäisiä

toiveita olivat television katseleminen, uusien pelien pelaaminen, yhteiset reissut ja retket, sekä tietokilpailut.

Kyselyssä selvisi, että suurin osa nuorista oli valmis antamaan arvoasteikolla 4-10 Olo-nuorisosekerhokahvilalle arvosanaksi yhdeksän. Tuloksesta voidaan päätellä, että Olossa käyvät nuoret pitävät paikasta ja viihtyvät siellä erityisen hyvin. Valtaosa kyselyyn vastanneista ilmoitti, että he olisivat halukkaita käymään Olossa myös arkisin, jos vain kerhokahvila olisi tuolloin auki. Noin kolmannes vastaajista ei osannut sanoa tulisivatko he Oloon myös arkisin. Syyksi suurin osa heistä ilmoitti mahdollisista koulutehtävistä, harrastuksista tai muista syistä johtuvan ajanpuutteen. Ainoastaan kolmasosa kyselyyn vastanneista nuorista kertoi saaneensa Olostä uusia kavereita. Suurin osa nuorista kertoi tunteneensa toisensa jo ennen, kuin he alkoivat käydä Olossa.

### 6.3 Oma arviointi

Projektimme tavoitteena oli käynnistää nuorisokerhokahvila ja kehittää samalla sen toimintaa. Tehtävämme oli samanaikaisesti valvoa toimintaa ja huolehtia vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoimisesta. Saimme mielestämme tarpeeksi vapaaehtoistyöntekijöitä Nuorisokerhokahvilaan. Ohjaajien vastuujaot jakautuivat heidän omien kiinnostustensa mukaan. Monet ohjaajista ilmestyivät joka perjantai-ilta paikalle ja olivat toiminnassa muutenkin aktiivisesti mukana. He välittivät aidosti nuorista, pyrkivät ottamaan näihin kontaktia ja antoivat heille aikaansa eri tavoin. Vaikeaksi johtamisen teki se, ettei moni vapaaehtoistyöntekijöistä halunnut sitoutua toimintaan siten, että olisi ilmoittanut hyvissä ajoin, milloin pystyy olemaan paikalla. Jouduimme aina hiukan jännityksellä odottamaan, tulisiko joka perjantai-ilta Olo - nuorisokerhokahvilaan tarpeeksi vapaaehtoistyöntekijöitä. Havaitsimme vapaaehtoisten olevan sitoutuneita toimintaan, mutta silti toimivan omilla ehdoillaan. Vaikka monet vapaaehtoistyöntekijöistä hakivat ohjaajan rooliaan ja paikkaansa kerhokahvilassa, heissä pystyi kuitenkin havaitsemaan kasvua ja kehitystä.

Vaikka monilla vapaaehtoistyöntekijöistä olikin ammatillista tietotaitoa lapsi- ja nuorisotyöstä, koimme ohjaajien osaamisen hyödyntämisen haasteelliseksi. Tähän

vaikutti se tosiasia, että monet kerhokahvilan toimintakäytännöt olivat vasta muotoutumassa. Kerhokahvilassa käytettävät nuorisotyölliset menetelmät ja välineet toimivat mielestämme hyvin. Ohjaajien ammatillinen osaaminen, antoi heille hyvät lähtökohdat kehittää ja toteuttaa erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Kerhotoiminnan suunnitelmallisuudessa ja menetelmien käytössä olisi mielestämme ollut parannettavaa, koska ohjaajien arkikiireet verottivat yleisiä voimavaroja siten, että emme useinkaan joko ehtineet tai jaksaneet suunnitella perjantai-iltoihin sen kummempia erityisteemoja.

Nuorisokerhokahvilassa ohjaajien ja nuorten välinen vuorovaikutus toimii mielestämme hyvin. Vuorovaikutus-suhteessa vallitsee molemminpuolinen avoimuus ja kunnioitus. Tämä ilmenee siten, että nuoret noudattavat sääntöjä suhteellisen hyvin, sekä puhuvat omista asioistaan ohjaajille. He myös aktiivisesti hakeutuvat ohjaajien seuraan toiminnallisten aktiviteettien kautta. Ohjaajat taas pyrkivät kunnioittamaan nuoria kuuntelemalla heitä, sekä ottamalla heidän mielipiteensä huomioon. Nuorisokerhokahvilan säännöt ovat palvelleet hyvin kerhon tarkoitusta. Säännöt ovat ohjanneet sekä ohjaajien, että nuorten toimintaa. Alusta lähtien kerhokahvilassa on ollut turvallinen ilmapiiri, eikä ilkivaltaa tai onnettomuuksia ole liiemmin sattunut. Mielestämme nuoret pystyivät vaikuttamaan kerhokahvilan toimintakäytäntöihin tyydyttävästi. Pyrimme kuuntelemaan nuorten ajatuksia ja toiveita toiminnasta, sekä mahdollisuuksien mukaan myös toteuttamaan niitä.

Monikulttuurisuus toimi mielestämme kerhokahvilassa erinomaisesti. Etnisistä taustoistaan huolimatta, kaikki paikallaolijat tulivat keskenään toimeen suhteellisen hyvin. He pelasivat ja viettivät aikaa keskenään yhdenvertaisina, emmekä juuri havainneet todellista rasismia. Suomalaisia nuoria ei valitettavasti ollut perjantai-iltaisina läsnä kuin muutama. Kerhokahvila on tukenut joidenkin nuorten suomenkielen oppimista, koska perjantai-iltaisina heillä on ollut mahdollisuus kommunikoida ohjaajien kanssa pelien ja piirtämisen avulla. Kerhokahvilassa nuorille on ohjaajien toimesta painotettu erilaisuuden hyväksymistä, sekä toisten kunnioittamista.

Nuorten vanhempien kanssa emme tehneet juurikaan yhteistyötä, lukuun ottamatta muutamaa ilmoituslappua. Mielestämme tätä osa-aluetta tulisi kehittää tulevaisuudessa.

Onnistuimme nuorille tiedottamisessa hyvin. Nuoret olivat aina tietoisia tulevista tapahtumista.

Löysimme mielestämme toimivat tilaratkaisut kerhotilaan, vaikka tilan ahtaus teki toiminnan haasteelliseksi. Pieni tila vaikutti ahtaudentunnetta ja teki mm. pöytätenniksen pelaamisen, sekä konfliktitilanteiden hoitamisen vaikeaksi. Myös melutaso nousi ahtaassa tilassa usein liian korkeaksi. Pienen tilan hyvänä puolena oli helppo yleinen valvottavuus ja kontrollin ylläpitäminen. Erilaiset toiminnalliset aktiviteetit kuten biljardi, pöytätennis, Korona, korttipelit sekä piirtäminen toimivat tilassa hyvin. Tilojen kalustamiseen ja sisustamiseen meillä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa.

Pohtiessamme nuorisokerhokahvilan kohtaamia mahdollisia uhkia, tulimme siihen tulokseen, että tällä hetkellä suurimman uhan aiheuttaa vapaaehtoistyöntekijöiden mahdollinen sitoutuneisuuden ja motivaation loppaaminen. Nuorisokerhokahvilan tulevaisuuden mahdollisuuksina näemme jatkokehittämisen, nuorisotyöntekijän palkkaamisen ja toiminnan laajentamisen.

#### 6.4 Yhteenveto tuloksista ja johtopäätöksiä

Nuorille ja ohjaajille tehtyjen kyselyjen perusteella selvisi, että Halisten alueella oli tarvetta Olo -nuorisokerhokahvilalle. Vastauksista välittyi, että kerhokahvilalle oli muodostunut omat toimintakäytännöt ja -periaatteet. Myös nuoret olivat ottaneet paikan omakseen ja viihtyivät hyvin nuorisokerhokahvilassa. Halisten alueen nuoret hyötyivät siitä, että kerhokahvila sijaitsee lähellä Halisten keskustaa. Kerhotilan hyvästä sijainnista johtuen, siellä kävi runsaasti nuoria perjantai-iltaisina.

Olo-nuorisokerhokahvilan selkeitä voimavaroja olivat moniammatillinen osaaminen, erilaiset toiminnalliset aktiviteetit, sekä ohjaajien ja nuorten välinen avoin vuorovaikutus-suhde. Nuorisokerhokahvilan kohtaamiksi haasteiksi osoittautuivat ohjaajien rajalliset resurssit suunnitella ja kehittää toimintaa, sekä käyttää



nuorisotyöllisiä menetelmiä. Myös tilan ahtaus loi oman haasteensa toiminnalle. Tilalle oli kuitenkin löydetty toimivia tilaratkaisuja ja sopeuduttu olosuhteisiin.

Ohjaajien vastausten perusteella yhteistyö nuorten kotien kanssa oli vähäistä. Syitä tähän saattaa olla nuorisokerhotoimintaa kohtaan olevat epäluuloisuus, integraation toteutumattomuus kaikilla ja ennakkoluulot, miksi vapaaehtoistyöntekijät tekevät nuorisotyötä? Yhteistyö vanhempien kanssa ei ollut meidän primääritavoite ja aika loppui kesken. Toimintamme oli avointa. Olo-nuorisokerhokahvila sijaitsee kerrostalojen keskellä ja toiminnan aikana pidimme ikkunaverhot vedettynä auki. Osa vanhemmista kävi tutustumassa nuorisokerhokahvilaan, jolloin ohjaajat suhtautuivat heihin myönteisesti. Ilmeisesti vanhemmat ovat saaneet nuorilta tyydyttävää palautetta Olo-nuorisokerhokahvilasta, nuorten antamien palautekyselyjen tulosten perusteella ja kävijämäärien osallistumisen mukaan.

Jatkossa pyrimme jatkamaan nuorisokerhokahvilatoimintaa perjantai-iltaisina, koska nykyisillä resursseilla emme kykene pitämään paikkaa auki useammin. Tavoittelemme myös edelleen jatkossa nuorten ja heidän vanhempien luottamuksen saamista. Tulevaisuudessa pyrimme myös järjestämään ohjaajille koulutusta, jonka kautta he saisivat lisää intoa ja uusia työvälineitä nuorisotyöhön. Jokaiselle vapaaehtoistyöntekijöille annetaan lisäksi luettavaksi nuorisokerhotoimintamalli, jolla selkiytetään ohjaajien vastuuta ja työnjakoa. Palautekyselyssä selvisi, että monet kerhokahvilan nuoret toivoivat Playstation –konsolia kerhotilaan. Pyrimme toteuttamaan kyseisen toiveen mahdollisimman pian.

## **7 POHDINTAA**

Nuorisotilat toimivat yleensä koko lähion toimintakeskuksina, jotka koordinoivat nuorille suunnattuja palveluita ja toimintaa. Halinen oli Turun ainoa lähio, jossa ei ollut aikaisemmin nuorisotilaa, vaikka Halisten alueprofiilin mukaan tarve tukeen oli valtava. Alueella asuu paljon nuoria sekä maahanmuuttajia. Halisten aluetta varjostaa muun muassa toimeentulo-ongelmat ja työttömyys, ja riskinä on asukkaiden syrjäytyminen.

Koska maahanmuutto on jo itsessään traumaattinen kokemus, maahanmuuttajat tarvitsevat erityisiä tukipalveluita. Halisten alueella näihin tarpeisiin ovat vastanneet kolmannen sektorin tuottajat ja vapaaehtoistyöntekijät. Jälkikäteen tarkasteltuna projektista on ollut konkreettista hyötyä Halisten alueen nuorille.

Opinnäytetyömme yhtenä tarkoituksena oli siis aloittaa nuorisokerhokahvilatoiminta. Näimme paljon vaivaa Olo-nuorisokerhokahvilan aloittamiseen liittyvässä suunnittelussa, sekä käytännön järjestelyissä. Soittelimme ja sovimme tapaamisia asiantuntijoiden kanssa, sekä hankimme vapaaehtoistyöntekijät nuorisokerhokahvilalle. Opimme vuorovaikutukseen, johtamiseen ja suunnitteluun, sekä tutkimuksen tekemiseen liittyviä taitoja. Opimme paljon myös Turun kaupungin alueellisesta nuorisotyöstä.

Teimme Olo-nuorisokerhokahvilan kehittämistyötä jatkuvasti, sekä tietoisesti, että tiedostamatta. Käytimme tukena kehittämis- ja vapaaehtoistyöhön liittyvää kirjallisuutta. Kehittämistyö muistutti projektityötä, johon me molemmat olimme ehtineet tutustua jonkin verran jo aikaisemmin. Prosessikuvausta ei kumpikaan meistä ollut käyttänyt aikaisemmin. Kehittämiskohteiden valitseminen ja prosessien tunnistamistaminen ei ollut niin helppoa, kuin aluksi ajattelimme. Kehittämisen tavoitteeksi nuorisokerhokahvilan toiminnassa, nousi maahanmuuttajataustaisten nuorten levoton häiriökäyttäytyminen. Tähän puuttumista lähdimme tavoittelemaan keskittymällä parantamaan ohjaajien yhteistä linjaa, tekemällä toimivia tilaratkaisuja, ohjeistamalla kasvatuussuhteeseen ja vuorovaikutuksen laatuun liittyviä opastuksia, sekä pitämällä huolta siitä, että nuorille oli tarpeeksi virikkeellisiä aktiviteetteja tarjolla. Halinen koostuu tietyistä kulttuurisesta yhteisöstä. Vaarana oli, että joku kulttuuriryhmä olisi ”ominut” kerhokahvilan jo heti alussa itselleen. Tämän toiminnan torjuimme ensikättelyssä. Jälkikäteen huomasimme sen olevan tärkeää.

Perjantai-illat tukivat nuorisokerhokahvilatoiminnan kehittymistä myönteisesti. Tämän johtopäätöksen voimme tehdä nuorten aktiivisesta osallistumisesta, sekä nuorille toteutetusta palautekyselystä. Nuorille järjestettiin yhteishenkeä tukevia erityisilloja, tietokilpailuja, sekä erilaisia toiminnallisia aktiviteetteja, jotka toteutettiin viidessä eri

toimintapisteessä, tuttujen ohjaajien valvonnassa. Nuorten pelisäännöt uudistettiin siten, että ne palvelivat paremmin heidän tarpeitaan. Nuorille annettiin aikaa, heidän mielipiteitään ja toiveitaan kuunneltiin sekä toteutettiin. Ohjaajille tarjottiin vertaistukea yhteisilloissa ja loppuraporteissa. Vapaaehtoistyöntekijät otettiin mukaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen heidän omilla ehdoillaan. Joidenkin vapaaehtoistyöntekijöiden lähdettyä, toimintaan saatiin mukaan uusia vapaaehtoistyöntekijöitä. Vapaaehtoistyöntekijät olivat sitoutuneita toimintaan ja olivat aktiivisesti mukana kerhokahvilan illoissa. Loimme nuorisokerhokahvilan vapaaehtoistyöntekijöille toimintamallin, jonka tarkoituksena on selkiyttää kerhokahvilan ohjaajien tehtävänkuvaa ja vastuualueita. Pidämme heille esityksen opinnäytetyömme tuloksista.

Yhteistyöhön liittyviä elementtejä tapahtui paljon. Olettamus siitä, että vanhemmilla olisi mahdollisesti ollut ennakkoluuloja seurakunnan toimintaa kohtaan, olivat selvästi vähentyneet nuorilta saamien myönteisten palautteiden johdosta. Se on meidän mielestä tärkeä saavutus. Yhteistyön syntyminen eri toimijoiden kanssa ja maksuttomien tilojen saamisen, koimme myös yhdeksi onnistumisen saavutukseksi. Pikkuhiljaa syntyi prosessi, jossa Olo-nuorisokerhokahvilasta tuli osa Halisten arkipäivää. Harvalla nuorisokerhokahvilan vapaaehtoistyöntekijällä oli kokemusta monikulttuurisesta nuorisotyöstä muuten kuin opintojen kautta. Vapaaehtoistyöntekijät suostuivat korjaamaan toimintaansa ja opettelemaan uusia menetelmiä. Tapa, miten siirryimme monikulttuurisuuden keskelle, mielestämme tuotti tulosta.

Tämän opinnäytetyön kautta opimme kehittämisprojektin luonteesta ja sen soveltamisesta käytäntöön. Uskomme, että projektin synnyttämä oppimisprosessi on antanut meille entistä parempia valmiuksia, hakeutua tulevaisuudessa projekti- ja kehittämistyötehtäviin. Onnistumisen kokemukset ovat antaneet meille entistä suurempaa luottamusta kykyymme vaikuttaa ympärillämme oleviin ihmisiin ja heidän elämäntilanteisiinsa. Projektin kautta olemme oppineet, miten varhaiskasvatuksen, nuorisotyön, monikulttuurisentyön ja vapaaehtoistyön teoriaa voidaan hyödyntää käytännön toiminnassa, niin että teoriatieto ja käytännön toiminta muodostavat toimivan kokonaisuuden. Neljästä ohjaajatyylisestä valitsimme tietoisesti rakkaus-kontrollin. Tämä

kasvatustyyli ei ollut kaikille helppo sisäistää. Jälkikäteen todettuna se oli ainoa oikea tapa.

Tulevaisuudessa nuorisokerhokahvilan toiminta tulee jatkumaan. Olo-nuorisokerhokahvilan käytännöt pyritään vakiinnuttamaan. Nuorisokerhokahvilan rooli jatkossakin tulee olemaan monikulttuuristen nuorten yhteyden rakentajana ja tukijana suomalaiseen kulttuuriin. Olossa on nuorten luontevaa viettää vapaa-aikaa ja tutustua suomalaisiin. Jatkamme kerhokahvilan koordinointia vapaaehtoistyön voimin, pyrkien samalla rekrytoimaan uusia työntekijöitä joukkoomme. Pyrimme myös kehittämään tekemämme työn laatua, mahdollisen koulutuksen avulla. Uskomme, että luomallamme toimintamallilla kerhokahvilan toiminta voidaan entisestään selkeyttää ja kehittää.

Haluamme lopuksi kiittää kaikkia yhteistyökumppaneitamme, kun teitte tämän projektin mahdolliseksi. Toivomme, että yhteistyö voisi jatkua ja kehittyä tulevana vuosina vielä lisää. Suuri kiitos kuuluu erityisesti kaikille niille vapaaehtoisille, jotka ovat uhranneet voimavarojaan ja aikaansa Olo-nuorisokerhokahvilan hyväksi.

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: My Generation Oy.

Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle 2001. Ps-kustannus, Jyväskylä.

Cantell, M. 2000. Monikulttuurisen nuorisotyön käsikirja. Helsinki: LK-Kirjat / Lasten Keskus.

Jarasto, P. & Sinervo, N. 1999. Murrosikäisen ja nuoren maailma. Jyväskylä: Gummerus.

Karimaa, E. Julkisen sektorin prosessien kuvaukset. Yleinen rakenne, esitysmuoto ja käsitteet. 2002. Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

Karjalainen, V. & Seppänen – Järvelä, R. 2007. Kehittämistyön risteyksiä. Stakes. Gummerrus Kirjapaino oy.

Kemppinen, P. 2002. Kasvatusvisualisointi - ajatuksia lasten ja nuorten kasvatuksesta. Vantaa: Kannustusvalmennus P. & K. Oy.

Kemppinen, P. 1999. Nuoriso 2000. Nuorisotyön käsikirja. Vantaa: Kannustusvalmennus P. & K. Oy.

Kosonen, K., Buhanist, P., Kesäjärvi, S., Kymäläinen, P., Lehtonen, T., Salonen, J. & Tanskanen, T. 1998. Muutoksen etulinjassa. Karisto oy, Hämeenlinna.

Kärkkäinen, V.M., Väisänen, R. & Ylenius, M. 1992. Lapsityöntekijän käsikirja. Vantaa: RV - Kirjat.

Laamanen, K. 1992. Liiketoimintaprosessien kehittäminen. Met. Tammer-Paino oy, Tampere.

Lehtinen, S – T. 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Kansalaisareena ry, Helsinki.

Piironen - Malmi, U. & Strömberg, S. 2008. Välittämisen pedagogiikka. Helsinki: Tammi.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Seppänen-Järvelä 1999. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Stakes. Gummerrus kirjapaino oy.

Syrjälä, L., Rovio, E. & Heikkinen, H. 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Vantaa.

Turunen, K. 2005. Ikävaiheiden kriisit. Jyväskylä: Ateena.

Virkki, P. & Somermeri, A. 2002. Projektityö. Kehittämisen moottori. Edita Prima oy, Helsinki

#### Sähköiset lähteet

Antikainen-Juntunen, E. 2005. [Viitattu 29.10.2009] Sosiaalityö psykiatrisessa työkyvyn arvioinnissa. Tampereen yliopisto. [Pdf-dokumentti]  
[http://www.sosnet.fi/includes/file\\_download.asp?deptid=16345&fileid=7879&file=20060213084259.pdf&pdf=1](http://www.sosnet.fi/includes/file_download.asp?deptid=16345&fileid=7879&file=20060213084259.pdf&pdf=1)

Aunola, K., Stattin, H. & Nurmi, J. Parenting styles and adolescents' achievement strategies. 2000. [Viitattu 25.10.2009] Journal of Adolescence [0140-1971] yr:2000 vol:23 iss:2 pg:205 Saatavissa  
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=3107526&site=ehost-live> / <http://sfx.nelliportaali.fi.ezproxy.turkuamk.fi/nelli26b-TUAMK?genre=article&issn=01401971&title=Journal+of+Adolescence&volume=23&issue=2&date=20000401&atitle=Parenting+styles+and+adolescents'+achievement+strategies.&spage=205&sid=EBSCO:afh&pid=>

Broberg, M., Forssén, K., Hakovirta, M., Laukkanen, A-M. & Tähtinen, J. 2002. [viitattu 2.10.2009] Lapsiperheiden ja lasten hyvinvointi Halisten ja Kohmon lähiössä. [pdf - dokumentti] Turun kaupunki, Viestintäkeskus, Urban- yksikkö, linkki projekti. Itä-Turku julkaisut nro7. Saatavissa <http://www05.turku.fi/urban/files/julkaisu7.pdf>

Camplin, Jefferey C. 2009 [viitattu 15.10.2009] Volunteers leading volunteers. Leadership. [pdf -dokumentti] Professional Safety; May2009, Vol. 54 Issue 5, p36-42, 7p. [www.asse.org](http://www.asse.org). Saatavissa  
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=40085774&site=ehost-live>

Ekholm, E. & Salmenkangas, M. 2008. [Viitattu 15.9.2009] Puhumalla Paras. Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin. Vaasa: Sisäasiainministeriö.  
<http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/vwByTema/7B320EC58B779A73C225742F003F85CD?OpenDocument>, Sisäasiainministeriön teemasivut, Julkaisusarjat.

Espoon nuoret maahanmuuttajat -työryhmän loppuraportti. 2002. [Viitattu 15.9.2009.] Espoon kaupunginhallituksen alaisen kotouttamisohjelman jatkoryhmän loppuraportti.  
<http://www.espoo.fi/binary>. Espoon kaupungin verkkopalvelu.

Fields, D. & Edwards, K. 2006. [Viitattu 20.10.2009] Youth leader training on the go. Group. Saatavissa <http://books.google.fi/books?id=vOTlw8I7i7MC&pg=PA7-IA3&dq=The+good+youth+worker&lr=&ei=k4fdSr7EPKm-zATTwf3WDg#v=onepage&q=The%20good%20youth%20worker&f=false>, Google kirjat.

Honkasalo, V., Souto, A.M. & Suurpää, L. 2007. [Viitattu 25.10.2009] Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa. Verkkojulkaisuja 16. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Saatavissa [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sivu.php?artikkeli\\_id=85](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sivu.php?artikkeli_id=85), Julkaisut, verkkojulkaisut.

Honkatukia, P. & Suurpää, L. 2007. [Viitattu 15.9.2009] Arkipäivän rasismi kriminaalipolitiikan haasteena. Haaste 2/2007. Saatavissa <http://www.haaste.om.fi/39427.htm>, Haasteen arkisto.

Itä-Turun aluekumppanuus. Vuoden 2003 Toimintakertomus. [Viitattu 10.10.2009] [pdf -dokumentti] Saatavissa <http://www05.turku.fi/palvelu/HalinenToimKert-03.doc>

Fortuna-projekti. [Viitattu 14.03.09] Itä-Turku tilastoina. Erityistarkastelussa Varissuo, Lauste ja Halinen. Turun kaupungin tukema. Projektit kestivät 2001 - 2006 [pdf -dokumentti] 2001. Saatavissa <http://www05.turku.fi/urban/files/alueanalyysi.pdf>

Karpela, T. 2004. [Viitattu 15.10.2009] Puhe Rohkeat lapset -projektin päätösseminaarissa. 12.2.2004. Saatavissa [http://www.minedu.fi/OPM/Puheet/2004/2/rohkeat\\_lapset\\_projektin\\_paatosseminaari\\_helsinki?lang=sv](http://www.minedu.fi/OPM/Puheet/2004/2/rohkeat_lapset_projektin_paatosseminaari_helsinki?lang=sv), Opetusministeriön teemasivut, Puheet.

Kivijärvi, A. & Harinen, P. 2008. [Viitattu 26.10.2009] ”Tärkeäähän se olisi, mutta...”. Nuorisotoimen johdon näkemyksiä monikulttuurisesta nuorisotyöstä. Verkkojulkaisuja 21. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Saatavissa [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sivu.php?artikkeli\\_id=85](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sivu.php?artikkeli_id=85), Julkaisut, verkkojulkaisut.

Kämärä, L. 2001. [Viitattu 22.10.2009] Kotouttamisavaimet. Käsikirja maahanmuuttajille Suomessa. Kotkan kaupunki. Saatavissa <http://www2.kotka.fi/kotouttamisavaimet/sisallys.html>, Osa 2.

Maahanmuuttajan monet roolit. Väestöliiton kotisivut. Viitattu 22.10.2009. Saatavissa [http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurinen\\_tyo/materiaalit/maahanmuuttajan\\_roolit/](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurinen_tyo/materiaalit/maahanmuuttajan_roolit/), Monikulttuurinen työ, materiaalit.

Mikä ihmeen Kotikirkko? Turun Kotikirkon sivut. [Viitattu 10.11.2009. ]Saatavissa [http://www.turunkotikirkko.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=62&Itemid=122](http://www.turunkotikirkko.net/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=122)

Ohjaajan rooli. 2009. [Viitattu 20.10.2009]Avaintoimija.net. Saatavissa

[http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli\\_id=45](http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli_id=45), Ohjaajan rooli.

Peltola, M. 2009. [Viitattu 25.10.2009] Intergenerational Relations in Families with an Immigrant Background. Report on family interviews for project interface. Web publications 24. Helsinki: The Finnish Youth Research Network / The Finnish Youth Research Society. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sivu.php?artikkeli\\_id=85](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sivu.php?artikkeli_id=85), Julkaisut, verkkojulkaisut.

Perhoniemi, R. & Jasinskaja-Lahti, I. 2006. [viitattu 22.10.2009] Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosilta 1997-2004. Tiivistelmä. Helsinki: Tietokeskus. Saatavissa <http://www.valt.helsinki.fi/blogs/jasinska/post11.htm>, Inga Jasinskaja-Lahden blogi.

Seppänen – Järvelä 2004. [viitattu 15.10.2009] Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. Stakes. [pdf -dokumentti] Saatavissa [http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/2C41CB87-6134-4C94-8D1B-46CD906C3B33/0/Arviointiraportteja4\\_04.pdf](http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/2C41CB87-6134-4C94-8D1B-46CD906C3B33/0/Arviointiraportteja4_04.pdf)

Stakes. Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi. Kehittämistyön menetelmiä 2006. [viitattu 24.9.2009] [pdf -dokumentti] Saatavissa <http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/A85FCBC1-72BC-40D1-AE15-28ED3DFCC870/0/menetelmatosa2.pdf>

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä. Halisten seurakuntakoti. [Viitattu 2.10.2009] Saatavissa [http://www.turunsk.fi/portal/fi/seurakunnat/maarian\\_seurakunta/toiminta/](http://www.turunsk.fi/portal/fi/seurakunnat/maarian_seurakunta/toiminta/)

Turun kaupungin – internet sivu. Terveysasemat. [Viitattu 25.09.2009] Saatavissa <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?nodeid=4491&culture=fi-FI&contentlan=1>

Turun kaupungin sivut. Maahanmuuttajat. [Viitattu 10.10.2009] ETNOn seminaari Turussa 26.3.2009. Saatavissa <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?contentid=123926&nodeid=3045>

Turun kaupungin päivähoitopalveluja koskeva selvitys ja suunnitelma 2006. [Viitattu 25.09.2009] SOSLA. Päivähoito-osasto, Turku. Saatavissa <http://www05.turku.fi/ah/sosla/2006/0301006x/1339189.htm>

Viranomaisten yhteistyö on avain nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen. 2007. [viitattu 14.10.2009] Uutiskynnys. 22.10.2007. Saatavissa <http://www.uutiskynnys.fi/uutiset/kotimaa/2007/viranomaisten-yhteistyö-on-avain-nuorten-syrjäytymisen-ehkäisemiseen>, Kotimaa.

Vuorela, S. 2005. [Viitattu 11.10.2009] Haastattelumenetelmät. [pdf -dokumentti] Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyydestutkimuksen menetelmät, 37-52. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1 Saatavissa <http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>



Vuoti, M. 2006. [Viitattu 15.10.2009] Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtia. Selvitys AVEK -hankkeelle yksilökohtaisen vapaaehtoistoiminnan perusteista, tukemisesta, organisoinnista, toiminnan edellytyksistä ja kohdentumisesta.[pdf -dokumentti] Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, Oulun toimintayksikkö. Saatavissa [http://www.ouka.fi/sote/avek/sisus\\_raportti.pdf](http://www.ouka.fi/sote/avek/sisus_raportti.pdf)

### Haastattelut

Ekroos, Toni, Seikkailupuiston toiminnanjohtaja. Haastattelu 20.11.2008. Turun Nuorisosiainkeskus.

Hasan, Habib, Monikulttuurinen tietoyhdistys ry:n puheenjohtaja, Turun nuorisosiainkeskuksen monikulttuurisen toiminnan koordinaattori. Haastattelu 14.11.2008. Vimma.

Haapamäki, Merja, Halisten alueen sosiaalisen nuorisotyöyksikön vastaava. Haastattelu 27.11.2008 Vimma.

Hänninen, Pia, Varissuon nuorisotyöntekijä ja iltapäiväkerhon vetäjä. Haastattelu 26.11.2008. Varissuon nuorisotalo.

Jokinen, Teppo, Halisten alueen entinen yhteyshenkilö ja korttelipoliisi (nyk. turvallisuus ja suojausneuvonta) Haastattelu 17.12.2008. Poliisilaitos.

Junttila, Henna, Sateenkaari Koto ry:n puheenjohtaja. Haastattelu 30.9.2009. Sateenkaari Koto.

Mickelsson, Rauli, Halisten koulun vanhempainryhmän edustaja, valtiotieteiden tohtori ja dosentti. Sähköpostitse 27.11.2008. Turku.

Mäkipelto, Markus, Halisten aluekumppanuuden koordinaattori. Haastattelu puhelimitse 27.11.2008. Turku.

Niittynen, Joel, Punaisen Ristin (SPR) nuorisotoiminnan suunnittelija. Haastattelu 26.11.2008. SPR toimisto.

Ojala, Veli, Halisten alueen kaavoittaja. Haastattelu 11.12.2008. Turun kaupungin kiinteistölaitos.

Paananen, Kerstin, Turun Nuorisosiainkeskuksen osastopäällikkö. Haastattelu 27.11.2008. Turun Nuorisosiainkeskus.

Rautiainen, Anne-Mari, Itäisen alueen yksikkövastaava. Haastattelu 3.12.2008. Vimma.

Vuokko, Marianne, Halisten alakoulun teatteriryhmän vetäjä. Haastattelu 26.11.2008. Varissuon monitoimitalo.

Liite 1. Olo-nuorisokerhokahvilan mainos.



## Liite 2. Olo-nuorisokerhokahvilan säännöt

### SÄÄNNÖT

- Riisu kengät eteisessä
- Älä tuo tai tule päihtyneenä
- Älä tuo teräaseita tai muita toisia vahingoittavia esineitä mukanas
- Sisällä ei voi riehua, painia, juosta ym.
- Kohtele paikan omaisuutta hyvin
- Jos rikot jotain, ilmoita välittömästi henkilökunnalle (vahingoista ei rangaista)
- Älä leiki ruuan, juoman ym. kanssa. (Siivoat silloin jälkesi)
- Omat roskat viedään roskikseen
- Vessaan mennään yksin
- Kohtele kaikkia kunnioittavasti, ei kirot
- Älä ota lähtiessäsi mukaan mitään, joka ei ole sinun
- Henkilökunnan sana on laki: " we are the law"

" Edellä mainittujen sääntöjen rikkomisella on seurauksensa"

Liite 3. Palautekysymysten tulokset Olo-nuorisokerhokahvilan nuorille

# PALAUTEKYSYMYKSET OLO -NUORISOKERHOKAHVILAN NUORILLE

(Yhteensä 24 nuorta vastasi kyselyyn 16.10. ja 23.10.2009)

## • Mistä asiasta pidät eniten Olossa?

- a) pelit: biljardi, pöytätennis, korona, korttipelit ynm. (21kpl)
- b) kilpailut (1kpl)
- c) piirtäminen (0kpl)
- d) ohjaajat (6kpl)
- e) jokin muu asia: \_\_\_\_\_

## • Mistä asioista et pidä Olossa?

- Liian vähän tilaa (2kpl)
- Huonot biljardimailat (1kpl)
- Korttipelit (1kpl)
- Lautapelit (2kpl)
- Välillä liikaa ihmisiä (1kpl)
- Virvokkeet maksavat (1kpl)
- Piirtäminen (1kpl)

## • Mitä uusia asioita haluaisit tehdä Olossa?

- Pelata pelikonsolilla(Playstation) (12kpl)
- Katsoa televisiota (1kpl)
- Pelata uusi pelejä (1kpl)
- Yhteistä tekemistä esim. laskettelureissu (1kpl)
- Retkiä (1kpl)
- Tietokilpailuja (1kpl)
- Pelata Afrikan tähteä (1kpl)

## • Oletko saanut Olostaa uusia kavereita? a) kyllä (6kpl) b) en (18kpl)

- **Minkä arvosanan antaisit Ololle asteikolla 4-10?**

- 9 (11kpl)
- 10 (6kpl)
- 8 (6kpl)
- 7 (1 kpl)

- **Tulisitko Oloon, jos se olisi auki myös muina iltoina kuin pe?**

- a) kyllä (15kpl) b) en (1kpl) c) en tiedä (8kpl)

Liite 4. Ohjaajien arviointilomakkeen tulokset

#### OHJAAJIEN ARVIOINTILOMAKKEEN TULOKSET

	YHTEISÖN TOIMINTA	ERINOMAINEN	HYVÄ	TYYDYTTÄVÄ	HUONO
1	ohjaajien vastuajaot		6		
2	ohjaajien osaamisen hyödyntäminen	2		4	
3	tilan ja tilanteiden hallinta		6		
4	vuorovaikutuksen aktiivisuus	2	3	1	
5	nuorten kohtaaminen yksilöinä	2	4		
6	toiminnan suunnitelmallisuus		4	2	
7	monikulttuurisuus / yhdenvertaisuus	4	2		
8	nuorisotyölliset menetelmät ja välineet		4	2	
9	yhteistyö kotien kanssa		1	4	1
10	toimintamallit		6		
11	säännöt	1	4	1	
12	turvallisuus	1	5		
13	ohjaajien välinen vuorovaikutus	1	3	2	
14	käytös- ja puhekulttuuri	1	3	2	
15	nuorten oppiminen		5	1	

	NUORTEN TOIMINTA	ERINOMAINEN	HYVÄ	TYYDYTTÄVÄ	HUONO
1	nuorten osallistuminen	2	4		
2	nuorten vaikuttaminen		6		
3	nuorten välinen vuorovaikutus		5	1	

RESURSSIT	ERINOMAINEN	HYVÄ	TYDYTTÄVÄ	HUONO
1 ohjausresurssit		5	1	
2 tilojen hyödyntäminen	3	3		
3 tilojen kalustus ja sisustus		4	1	1
4 toimintavälineet		1	5	
5 tilojen siisteys ja yleisilme	1	1	4	
6 nuorille suunnattu tiedotusmateriaali		3	3	

## SANALLINEN ARVIOINTI

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET	UHAT	KEHITTÄMISEN KOHTEET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• monenlaista ammatillista näkemystä</li> <li>• monia ohjaajia</li> <li>• luottamus muihin on rakentunut hyvin</li> <li>• ohjaajien yhteistyö toimii</li> <li>• yhteinen näky ja tavoite</li> <li>• ohjaajien ja nuorten välinen henkilökohtainen vuorovaikutus hyvää</li> <li>• nuoriin saatu hyvä kontakti</li> <li>• nuoriin saatu yhteys ja välittömyys: ”hauskanpito yhdessä”</li> <li>• on saatu kontakti nuoriin</li> <li>• paikka on suosittu, kävijät viihtyvät siellä.</li> <li>• samat nuoret käyvät säännöllisesti</li> <li>• on monta kävijää, jotka ovat olleet monta kertaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kaikki ongelmatilanteet eivät ole hallinnassa, eikä ole selvillä miten ohjaajan tulisi toimia.</li> <li>• Aina ei saada pidettyä tilannetta hallussa ilman kärjistyneitä tilanteita: liikaa porttikieltoja, sekä niiden välttämisen vaikeus</li> <li>• tietty epämääräisyys toiminnassa</li> <li>• pienet tilat</li> <li>• tilat on välillä ahtaat.</li> <li>• tehtävien delegoiminen kaikille</li> <li>• jatkuva kiire alkuvalmisteluissa ennen ovien avaamista</li> <li>• ongelmanuoriin saa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteisen päämäärän puute voi heikentää yhteistyötä ja kommunikaatiota.</li> <li>• vapaaehtoistyöntekijöiden(ohjaajien) väheneminen</li> <li>• henkilöresurssit loppuvat, joten kahvilaa ei voi pitää auki säännöllisesti.</li> <li>• kestäkö kaikkien innostus</li> <li>• alakouluikäiset lakkaavat käymästä, jos yläkouluikäiset valtaavat tilan</li> <li>• muslimitaustaiset nuoret jäävät pois, jos hengellisiä asioita korostetaan liikaa</li> <li>• tilojen menettäminen</li> <li>• nuorten luottamuksen menettäminen</li> <li>• toiminta käy tylsäksi nuorille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ohjaajien yhteispeli</li> <li>• yhteisen päämäärän selkeyttäminen</li> <li>• uusien ohjaajien saaminen mukaan</li> <li>• iltoihin lisää yhteistä tekemistä</li> <li>• nuorten ideoiden ja kiinnostusten kartoitusta: mitä toivovat illoilta?</li> <li>• Ohjaajien vuorollaan vetämä ”ohjelma” iltojen alkuun</li> <li>• avata nuorille enemmän sitä maailmaa, missä ohjaajat elävät</li> <li>• teemailtojen järjestäminen myös muualla kuin Olon tilassa.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• nuorten keskinäinen kaveruus</li> <li>• ohjaajat ovat sitoutuneita työhön ja kantavat vastuunsa hyvin</li> <li>• hyvä johtaja (nöyrästi kantaa vastuunsa hyvin)</li> <li>• tytöille erikseen oma kerho</li> </ul>	heikosti kontaktia		<ul style="list-style-type: none"> <li>• nuorten mielenkiinnon ylläpitäminen, ettei into käydä Olossa lopahda</li> <li>• tilojen optimaalinen on käyttö</li> <li>• 'pelisäännöt'.</li> </ul>
--	--------------------	--	--

Liite 5. Palaute- ja seurantamenetelmän lomake

## OLO – NUORISOKERHOKAHVILAN LOPPURAPORTTI

(Vain ohjaajien luettavaksi)

Päiväys:

Ohjaajia paikalla:\_\_\_\_\_

Nuoria yhteensä:\_\_\_\_\_

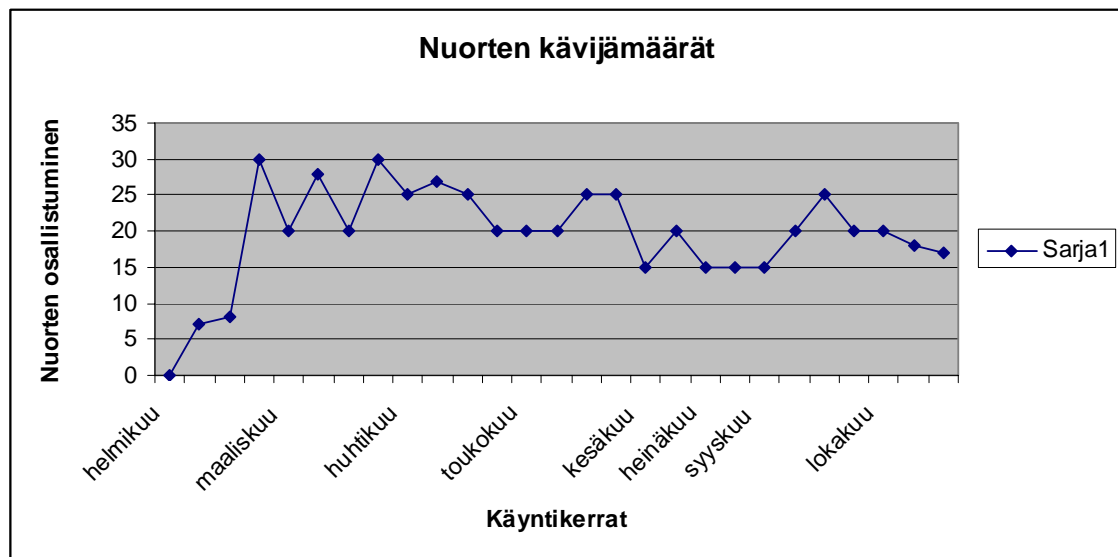
ILLAN AIKANA TAPAHTUI (Nuorten käytös, ohjaajien kontakti nuoriin ym.)

HUOMIOT (Ongelmat/mikä ei toimi ja käytännön kokeilut/parannukset sekä positiiviset asiat/mikä toimii)

OTETTAVA HUOMIOON ENNEN SEURAAVAA KERTAA: (tarvikehankinnat ym.)

Liite 6. Nuorten kävijämäärät.

NUORTEN KÄVIJÄMÄÄRÄT OLO-NUORISOKERHOKAHVISSA  
HELMIKUU-LOKAKUU 6.2 – 23.10.2009



	KERTA	NUORIA
helmikuu	1	0
	2	7
	3	8
maaliskuu	4	30
	5	20
	6	28
	7	20
	8	30



huhtikuu	9	25
	10	27
	11	25
	12	20
toukokuu	13	20
	14	20
	15	25
	16	25
kesäkuu	17	15
	18	20
heinäkuu	19	15
elokuu	20	15
syyskuu	21	15
	22	20
	23	25
	24	20
lokakuu	25	20
	26	18
	27	17
keskiarvo		19,6296296